

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна  
Должность: Проректор по учебно-методической работе  
Дата подписания: 27.02.2025 20:20:12  
Уникальный программный ключ:  
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

Приложение 3  
к основной профессиональной образовательной программе  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) программы:  
Управление персоналом организации

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

**Высшая школа экономики и бизнеса**

**Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ**  
**«Управление человеческими ресурсами»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.О.26 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

**Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль) программы:**  
**Управление персоналом организации**

**Уровень высшего образования: Бакалавриат**

Год начала подготовки: 2024  
Москва – 2023 г.

Составители:

К. психол.н. ,доцент, доцент

С.А. Леднева

Ст. препод.

Е.В .Кузуб

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами», протокол № 9 от «10» апреля 2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....</b>	<b>4</b>
Цель и задачи освоения дисциплины .....	4
Задачи дисциплины:.....	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине .....	5
<b>II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>7</b>
<b>III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>11</b>
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	11
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ .....	11
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ .....	11
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....	11
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	12
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	12
<b>IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>12</b>
<b>V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>	<b>12</b>
<b>VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ .....</b>	<b>13</b>

# I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины «Организационное поведение» - сформировать у будущего бакалавра комплекс необходимых компетенций, необходимых для высококвалифицированного осуществления основных видов профессиональной деятельности бакалавра управления персоналом, которые позволят ему в будущей эффективно взаимодействовать и управлять сотрудниками.

Задачи дисциплины:

- овладение навыками использования в своей профессиональной деятельности основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий для эффективного управления поведением персонала;
- изучение основ социологической и психологической теории для овладения навыками диагностики индивидуально-типологических особенностей сотрудников и использования ее результатов для анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом
- создание условий для использования навыка практического применения основ управленческого, социологического и психологического знания, в части эффективного стрессменеджмента в работе с персоналом при решении профессиональных задач
- овладения навыком, выявления и описания конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности, с целью их критического осмысления, сопоставления альтернативных вариантов
- овладение навыком разработки алгоритмов реализации стратегии управления персоналом через поддержание эффективной групповой динамики обеспечивая их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий.

## Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части учебного плана.

## Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	очная	очно-заочная	заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	108		
Промежуточная аттестация: форма	экзамен	-	-
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:</b>	<b>46</b>	-	-
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	42	-	-
• лекции	18	-	-
• практические занятия	24	-	-
• лабораторные занятия	-	-	-

в том числе практическая подготовка	-	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-	-
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	2	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	2	-	-
<b>Самостоятельная работа (СР), всего:</b>	<b>62</b>		<b>-</b>
в том числе:			
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	32	-	
• самостоятельная работа в семестре (СРс)	30	-	-
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-	-
• изучение ЭОР ( <i>при наличии</i> )	20	-	-
• и другие виды	10		

## Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет в профессиональной деятельности основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных	ОПК-1.1. 3-1. <b>Знает</b> основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных
		ОПК-1.1. У-1. <b>Умеет</b> применять инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук; использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач
	ОПК-1.2. Использует навыки практического применения основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства	ОПК-1.2. 3-1. <b>Знает</b> тенденции развития управления персоналом в России и за рубежом
		ОПК-1.2. У-1. <b>Умеет</b> осуществлять оценку работы с персоналом на уровне организаций, отраслевом, национальном и мировом уровнях ОПК-1.2. У-2. <b>Умеет</b> применять результаты обобщения и критического анализа мировой и

	в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	отечественной практики работы с персоналом при решении профессиональных задач и принятии управленческих решений
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	ОПК-3.1. 3-1. <b>Знает</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом
		ОПК-3.1. У-1. <b>Умеет</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом
	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	ОПК-3.2. 3-1. <b>Знает</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом ОПК-3.2. 3-2. <b>Знает</b> основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом ОПК-3.2. 3-3. <b>Знает</b> методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом
		ОПК-3.2. У-1. <b>Умеет</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы ОПК-3.2. У-2. <b>Умеет</b> оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом

## II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа	Всего					
<b>Семестр 4</b>												
1.	<b>Тема 1. Введение в организационное поведение</b> Организационное поведение – поведение работника на рабочем месте. Цель и задачи дисциплины. Междисциплинарный подход к организационному поведению. Факторы, влияющие на организационное поведение. Этапы развития дисциплины. Модели организационного поведения Уровни управления организационным поведением.	2	2	-	-	6	10	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-1.2. 3-1 ОПК-1.2. У-1. ОПК-1.2. У-2 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1 ОПК-3.2. 3-1 ОПК-3.2. 3-2 ОПК-3.2. 3-3 ОПК-3.2. У-1 ОПК-3.2. У-2	О.	Т.	-
2.	<b>Тема 2. Личность как объект организационного поведения</b> Понятие «индивид», «личность», «индивидуальность личности». Детерминанты развития личности. Анализ различных теорий и подходов к типологическим особенностям личности. Личность и индивидуальные различия. Личностные качества работников: использование в практике менеджмента. Социально-демографические особенности	4	6	-	-	6	16	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-1.2. 3-1 ОПК-1.2. У-1. ОПК-1.2. У-2 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1 ОПК-3.2. 3-1 ОПК-3.2. 3-2 ОПК-3.2. 3-3 ОПК-3.2. У-1 ОПК-3.2. У-2	Гр.д.	Т.	Ин.п.

	работников (пол, возраст, семейное положение, стаж работы и т.п.) Типы личности и предпочтительные сферы деятельности. Учет социально-демографических особенностей и личностных качеств работников при подборе и расстановке кадров, их обучении и развитии. Социально-психологические особенности личности: когнитивный, социальный и собственно личностные аспекты индивидуальных различий. Темперамент и характер, интеллект и креативность. Социальный интеллект и soft skills											
3.	<b>Тема 3. Групповое поведение и взаимодействие</b> Понятие группа. Классификация групп. Основные риски в группах, различных по размеру. Мотивы вступления в группу. Стадии развития группы. Структура групп. Размер групп. Неформальные и формальные группы в организации. Групповая динамика. Эффекты группового давления.	2	2	-	-	6	10	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-1.2. 3-1 ОПК-1.2. У-1. ОПК-1.2. У-2 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1 ОПК-3.2. 3-1 ОПК-3.2. 3-2 ОПК-3.2. 3-3 ОПК-3.2. У-1 ОПК-3.2. У-2	-	К Пр.з. Т.	-
4.	<b>Тема 4. Управление конфликтами в организации</b> Классические и современные подходы к понятию и видам конфликта Конфликт и его конструктивные и деструктивные функции. Объект и субъект конфликта. Участники конфликта. Оценка конфликта с точки зрения результатов работы организации. Причины конфликтов в организации. Стадии развития конфликта – их содержание. Тактики поведения в конфликте. Модель Томаса-Килмена. Управление конфликтом: понятие и этапы. Варианты поведения в конфликте	4	4	-	-	4	12	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-1.2. 3-1 ОПК-1.2. У-1. ОПК-1.2. У-2 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1 ОПК-3.2. 3-1 ОПК-3.2. 3-2 ОПК-3.2. 3-3 ОПК-3.2. У-1 ОПК-3.2. У-2	Гр.д.	К. Т.	-

	различных типов личности. Медиация в конфликте. Социально-психологические методы профилактики конфликта.											
5.	<b>Тема 5. Управление стрессами в организации</b> Теория стресса Г. Селье. Стресс как биохимическая реакция организма. Стресс и дистресс. Значение стресса. Классификация организационных и личностных факторов стресса. Психосоматические последствия стресса. Стрессоустойчивость: понятие виды. Особенности стрессового поведения в стрессовой ситуации.	4	6	-	-	4	14	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-1.2. 3-1 ОПК-1.2. У-1. ОПК-1.2. У-2 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1 ОПК-3.2. 3-1 ОПК-3.2. 3-2 ОПК-3.2. 3-3 ОПК-3.2. У-1 ОПК-3.2. У-2	Гр.д.	Пр.з. Т.	-
6.	<b>Тема 6. Управление мотивацией персонала</b> Понятие мотивации. Потребности. Мотивы. Стимулы. Связь мотивации с целенаправленным поведением человека. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности». Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях для регулирования организационного поведения. Основные направления эволюции современных теорий мотивации. Теории содержания мотивации: иерархия потребностей по А. Маслоу; модель ERG К. Альдерфера; двухфакторная модель Ф. Герцберга; теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума; теория справедливости С. Адамса; комплексная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера. Нематериальная мотивация.	2	4			4	10	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-1.2. 3-1 ОПК-1.2. У-1. ОПК-1.2. У-2 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1 ОПК-3.2. 3-1 ОПК-3.2. 3-2 ОПК-3.2. 3-3 ОПК-3.2. У-1 ОПК-3.2. У-2	О.	Т.	-

Теория мотивационного комплекса. Направления совершенствования рабочей мотивации. Особенности использования теорий мотивации в русских условиях.												
<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>30</b>	<b>72</b>						

**Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:**

Опрос (О.),

Групповая дискуссия (Гр.д.).

**Формы текущего контроля:**

Тест по всем темам (Т.),

Практические задания (Пр.з.),

Кейс (К.).

**Формы заданий для творческого рейтинга:**

Индивидуальный проект (Ин.п.)

### **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

##### **Основная литература:**

1. Карташова, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 383 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003293-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1710998> . – Режим доступа: по подписке..

##### **Дополнительная литература:**

2. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови; Пер. с англ. – 9-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2016. — 396 с.: ISBN 978-5-9614-4585-5.  
Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/923768>

##### **Нормативные правовые документы:**

1. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)

Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>

##### **ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. <http://www.garant.ru> - Справочно-правовая система Гарант.

##### **ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ**

1. Курс "Организационное поведение", автор – Леднева С.А. и Е.В. Кузуб (электронный образовательный ресурс, размещённый в ЭОС РЭУ им. Г.В. Плеханова) <http://lms.rea.ru>

##### **ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ**

1. <http://www.gks.ru> - Росстат – федеральная служба государственной статистики
2. <https://rosmintrud.ru/opendata> - База открытых данных Минтруда России
3. [www.bls.gov](http://www.bls.gov) - Bureau of labor statistics US
4. [www.gallup.ru](http://www.gallup.ru) - Информационно-консалтинговая компания «Галап-Медиа»
5. [www.labor.ru](http://www.labor.ru) - официальный сайт Московской службы занятости
6. [www.e-xecutive.ru/professions/](http://www.e-xecutive.ru/professions/) - справочник профессий с описаниями

##### **ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) (специализированный сайт для HR–менеджеров).
2. [www.magazine.hrm.ru](http://www.magazine.hrm.ru) (официальный сайт журнала «Кадровый менеджмент»).
3. [www.sk.kadrovik.ru](http://www.sk.kadrovik.ru) (официальный сайт журнала «Справочник кадровика»).
4. Деловые тесты ([www.businessstest.ru](http://www.businessstest.ru)).
5. Оплата труда и мотивация персонала ([www.wages.com](http://www.wages.com)).
6. Справочник профессий с описаниями ([www.e-xecutive.ru/professions](http://www.e-xecutive.ru/professions)).
7. Ассоциация менеджеров России (АМР - [www.amr.ru](http://www.amr.ru)).
8. Ассоциация специалистов по персоналу ([www.hrm.ru](http://www.hrm.ru); [www.begin.ru](http://www.begin.ru)).
9. АКДИ Экономика и жизнь ([www.akdi.ru](http://www.akdi.ru)).
10. Национальный союз кадровиков (НСК - [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)).
11. Онлайн-журнал «Управление персоналом» ([www.hro.ru/hrm](http://www.hro.ru/hrm)).
12. Портал по персоналу ([www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net)).
13. Электронный журнал «Работа с персоналом» ([www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru)).

## **ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Операционная система Windows 10, Microsoft Office Professional Plus: 2019 год (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)

Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite Комплексная защита

Браузер Google Chrome

## **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дисциплина «*Организационное поведение*» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения практических занятий:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации - мультимедийными средствами обучения;

для самостоятельной работы:

- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

## **IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.

## **V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся в процессе освоения дисциплины «Организационное поведение» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

<b>Виды работ</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация ( <i>экзамен</i> )	40
<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия с

академической группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет обучающегося».

## **VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ<sup>1</sup>**

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

### ***Типовые вопросы к экзамену:***

1. Организационное поведение как наука.
2. Междисциплинарный подход к организационному поведению как к науке.
3. Основные цель и задачи организационного поведения
4. Модели организационного поведения, их сильные и слабые стороны.
5. Уровни организационного поведения
6. Этапы развития дисциплины «Организационное поведение».
7. Социально-демографические особенности персонала и их влияние на поведение сотрудников в организации.
8. Социально-психологические особенности личности
9. Понятие интеллекта и социального интеллекта
10. Взаимосвязь soft skills и социального интеллекта
11. Понятие «личность», «индивид» и «индивидуальность личности».
12. Факторы, влияющие на развитие личности.
13. Основные типологии личности и подходы к личностным особенностям.
14. Конституциональные теории личности, их характеристика и возможность применения на практике.
15. Теория К. Леонгарда. Основные типы акцентуации личности и их характеристики.
16. Ценности и установки работников в их поведении в организации
17. Понятие «группы». Виды групп и их особенности.
18. Влияние группы на поведение человека.
19. Формальные и неформальные группы: сходство и различие
20. Стадии формирования группы.
21. Влияние формальных и неформальных групп на организационное поведение
22. Содержательные теории мотивации.
23. Процессуальные теории мотивации.
24. Современные теории мотивации персонала.
25. Механизм мотивации. Основные мотивы организационного поведения.
26. Потребности как основа мотивации организационного поведения
27. Конфликты в организационном поведении: понятие и виды. Причины конфликтов в организации
28. Управление конфликтами в организации как процесс.
29. Стадии развития конфликта, их содержание.
30. Объект конфликта: понятие и особенности
31. Участники конфликта.

---

<sup>1</sup> В данном разделе приводятся примеры оценочных материалов

32. Стратегии и тактики поведения в конфликте.
33. Управление стрессом на различных его стадиях.
34. Стресс и дистресс: общее и различное.
35. Понятие и виды стрессоустойчивости
36. Тактики поведения в стрессе
37. Теория стресса Г.Селье и ее использование в управлении поведением
38. Управление стрессом сотрудников в организации.
39. Профилактика личностных стрессогенов
40. Внутреннее и внешнее вознаграждение: понятие и особенности
41. Понятие команды. Основные различия между командой и группой.
42. Распределение ролей в команде по Р.М. Белбину. Варианты совмещения командных ролей для группы 3,5 чел.

***Типовые практические задания к экзамену:***

Задание 1. Составьте список возможных мероприятий, направленных на выявление и предупреждение деструктивных конфликтов в вашей организации.

Задание 2. По методике В. Бойко, оцените степень эмоционального выгорания себя и нескольких работников своего учреждения, предложите методы его организационной и личностной профилактики

***Типовые тестовые задания:***

1. Укажите, какие факторы больше всего оказывают влияние на формирование человека как индивида:

- а) гендерные
- б) социальные
- в) биологические
- г) культурные

2. Какой из перечисленных этапов не является этапом развития дисциплины «Организационное поведение»?

- а) классический;
- б) менеджмент «человеческих отношений»;
- в) структурный;
- г) культурологический;

3. Какая из нижеперечисленных задач не является задачей организационного поведения:

- а) наблюдение за поведением.
- б) объяснение поведения
- в) управления поведением.
- г) предсказание поведения.
- д) описание поведения в различных ситуациях

4. К индивидуально-личностным качествам работника относятся:

- а) возраст
- б) пол
- в) характер
- г) статус

5. Типология личности, в основе которой лежат особенности так называемого «социального характера»

- а) Э.Кречмер
- б) И.П.Павлов
- в) К.Г.Юнг
- г) Э.Фромм

***Типовые практические задания:***

### Задание 1

Заполните таблицу, вписав в нее тип стрессоустойчивости и тип поведения в стрессовой ситуации, характерный для представителя каждой из перечисленных типов акцентуации личности:

Тип акцентуации личности	Тип стрессоустойчивости	Тип стрессового поведения
гипертимический		
демонстративный		
экзальтированный		
тревожный		
дистимический		
эмотивный		
циклотимический		
застревающий		
педантичный		
возбудимый		

### **Типовые кейсы:**

*Кейс 1.* Будучи студентом 4 курса Вы пришли на практику в организацию. Все сотрудники отнеслись к Вам доброжелательно. Каждый старался помочь и разъяснить суть работы. Однажды один из коллег поинтересовался, в каком университете Вы завершаете обучение, услышав название, он заявил, что ходил на подготовительные курсы в этом вузе и понял, что уровень образования там очень низкий.

*Вопросы:*

1. Как Вы отреагируете на такое высказывание?
2. Какую стратегию поведения в конфликтной ситуации Вы выберете и почему?
3. Какой метод урегулирования конфликта может помочь в этой ситуации?

### **Примеры вопросов для опроса:**

1. Понятие мотивации. Потребности. Мотивы. Стимулы.
2. Связь мотивации с целенаправленным поведением человека.
3. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности».
4. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях для регулирования организационного поведения.
5. Теории содержания мотивации: иерархия потребностей по А. Маслоу; модель ERG К. Альдерфера; двухфакторная модель Ф. Герцберга; теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Общие стороны и принципиальные различия содержательных теорий мотивации.

### **Примеры тем групповых дискуссий:**

1. Чем отличаются между собой понятия «индивид», «личность», «индивидуальность личности»?
2. Детерминанты развития личности.
3. Роль психических явления в организационном поведении, их влияние на результаты работы.
4. Взаимосвязь между восприятием и индивидуальным принятием решений.
5. Личностные качества работников: использование в практике менеджмента.

### **Тематика индивидуальных проектов:**

### **Индивидуальный проект «Мой психологический портрет»**

Студентам предлагается пройти тестирование по 3 тестам:

- «Матрицы Равена» на определение уровня общего интеллекта

(<http://psychojournal.ru/tests/129-progressivnye-matrixy-ravena.html> )

- «Опросник Шмишека» на определение типа акцентуации характера личности

(<http://psitest.com.ru/pstest4.php>)

- Методика исследования социального интеллекта (Дж. Гилфорд, М. Салливена)  
<http://psylab.info>.

На основании данной батареи тестов они должны составить свой психологический портрет, в котором описываются не только индивидуальные черты характера, но и прогнозируется успешность их поведения в организации относительно трех наиболее часто встречающихся ролевых позиций:

Руководителя, специалиста и «универсала» (способного непродолжительное время выполнять функции руководителя или специалиста).

Портрет обязательно сопровождается заполненной таблицей с результатами прохождения тестов и выявленными уровнями развития всех трех компонентов индивидуальных особенностей личности.

### **Типовая структура экзаменационного билета**

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	<i>15</i>
<i>Вопрос 2</i>	<i>15</i>
<i>Практическое задание.</i>	<i>10</i>

**Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания**

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
<b>85 – 100 баллов</b>	<b>«отлично»</b>	ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет в профессиональной деятельности основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> применять инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук; использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач	<b>Продвинутый</b>
		ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского	ОПК-1.2. Использует навыки практического применения основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> тенденции развития управления персоналом в России и за рубежом <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> осуществлять оценку работы с персоналом на уровне организаций, отраслевом, национальном и мировом уровнях; применять результаты обобщения и критического анализа мировой и	

		законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	отечественной практики работы с персоналом при решении профессиональных задач и принятии управленческих решений	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы;	

				оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом	
<b>70 – 84 баллов</b>	<b>«хорошо»</b>	ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет в профессиональной деятельности основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> применять инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук; использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач	<b>Повышенный</b>
		ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с	ОПК-1.2. Использует навыки практического применения основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> тенденции развития управления персоналом в России и за рубежом <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> осуществлять оценку работы с персоналом на уровне организаций, отраслевом, национальном и мировом уровнях; применять результаты обобщения и критического анализа мировой и отечественной практики работы с персоналом при решении	

		персоналом при решении профессиональных задач	решении профессиональных задач	профессиональных задач и принятии управленческих решений	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные	

				последствия реализуемой стратегии управления персоналом	
<b>50 – 69 баллов</b>	<b>«удовлетворительно»</b>	ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет в профессиональной деятельности основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> применять инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук; использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач	<b>Базовый</b>
		ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении	ОПК-1.2. Использует навыки практического применения основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> тенденции развития управления персоналом в России и за рубежом <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> осуществлять оценку работы с персоналом на уровне организаций, отраслевом, национальном и мировом уровнях; применять результаты обобщения и критического анализа мировой и отечественной практики работы с персоналом при решении профессиональных задач и принятии управленческих решений	

		профессиональных задач		
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом

менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет в профессиональной деятельности основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий; основы трудового, гражданского, налогового и миграционного законодательства в части работы с персоналом; нормативные правовые акты в части ведения документации по персоналу и защиты персональных данных</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> применять инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук; использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач</p>	Компетенции не сформированы
		ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2. Использует навыки практического применения основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> тенденции развития управления персоналом в России и за рубежом</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> осуществлять оценку работы с персоналом на уровне организаций, отраслевом, национальном и мировом уровнях; применять результаты обобщения и критического анализа мировой и отечественной практики работы с персоналом при решении профессиональных задач и принятии управленческих решений</p>	

		<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p>	<p>ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач</p>	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Не умеет на базовом уровне:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом</p>	
		<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p>	<p>ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом <b>Не умеет на базовом уровне:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом</p>	

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

**Высшая школа экономики и бизнеса**

**Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ**  
**«Управление человеческими ресурсами»**

## **АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.О.26 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

**Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль) программы:**  
**Управление персоналом организации**

**Уровень высшего образования: Бакалавриат**

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины «Организационное поведение» - сформировать у будущего бакалавра комплекс необходимых компетенций, необходимых для высококвалифицированного осуществления основных видов профессиональной деятельности бакалавра управления персоналом, которые позволят ему в будущей эффективно взаимодействовать и управлять сотрудниками.

Задачи дисциплины:

- овладение навыками использования в своей профессиональной деятельности основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий для эффективного управления поведением персонала;
- изучение основ социологической и психологической теории для овладения навыками диагностики индивидуально-типологических особенностей сотрудников и использования ее результатов для анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом
- создание условий для использования навыка практического применения основ управленческого, социологического и психологического знания, в части эффективного стрессменеджмента в работе с персоналом при решении профессиональных задач
- овладения навыком, выявления и описания конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности, с целью их критического осмысления, сопоставления альтернативных вариантов
- овладение навыком разработки алгоритмов реализации стратегии управления персоналом через поддержание эффективной групповой динамики обеспечивая их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий.

## 2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование разделов / тем дисциплины
1.	Введение в организационное поведение
2.	Личность как объект организационного поведения
3.	Групповое поведение и взаимодействие
4	Управление конфликтами в организации
5	Управление стрессами в организации
6.	Управление мотивацией персонала
<b>Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е / 108 часов.</b>	

**Форма контроля – экзамен**

**Составители:**

К. психол.н. ,доцент, доцент кафедры

С.А. Леднева

Ст. препод. кафедры

Е.В .Кузуб