

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

ознакомление студентов с основными организационно-управленческой деятельностью, участие в разработке и реализации корпоративной стратегии организации, а также изучение творческого подхода к управлению организациями с распределенными полномочиями между центром и субъектами управления, участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации

1.2. Задачи освоения дисциплины

- освоение студентами методов организационного поведения и стилей влениа.
- сравнение организационной культуры по национальным особенностям;
- представление организации будущего с учетом темпераментов личности и гендерных конфликтов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Организационное поведение и управление конфликтами» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение и управление конфликтами» направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-3 - способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

ПК-10 - владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие
--------------------	---

	сформированность компетенции
ОК-5	Знать стили поведения в коллективе и культурные различия
	Уметь толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Владеть способностью работать в коллективе
ОПК-3	Знать организационные структуры, стратегий управления человеческими ресурсами
	Уметь планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
	Владеть способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций
ПК-2	Знать способы разрешения конфликтных ситуаций, групповые и организационные коммуникаций и современных технологий управления персоналом
	Уметь проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации на основе современных технологий управления персоналом
	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций
ПК-10	Знать экономические, финансовые и организационно-управленческие модели
	Уметь строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели путем их адаптации к конкретным задачам управления
	Владеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Организационное поведение и управление конфликтами» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестр
		ы
		3

Аудиторные занятия (всего)	54	54
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Самостоятельная работа	90	90
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Организация и коммуникативное поведение Научные основы организационного поведения Становление и предмет конфликтологии	<ul style="list-style-type: none"> • Сущность и черты организации. Типы организаций и организационных структур • Принципы построения гибридных структур. • Подходы к управлению • История развития понятия поведения и теории организационного поведения (ОП). Сущность ОП • основополагающие концепции ОП. Модель ОП • Тенденции развития моделей ОП. • Моделирование ОП • Анализ современных проблем ОП • ОП российского работника • Становление конфликтологии • Предмет конфликтологии и методы исследования • Понятие и типология конфликтов • Структура конфликта • Причины конфликтов • Функции конфликта • Динамика конфликта 	6	2	14	22
2	Мотивации труда. Определение причины текучести кадров Власть и лидерство	<ul style="list-style-type: none"> • Понятие мотивация. • Теория мотивации • Результативность мотивации • Определение причин текучести кадров • Основы власти в организации • Основы лидерства 	6	2	14	22
3	Конфликты на различных уровнях социальной системы Психологические и социальные основы поведения работника в группе	<ul style="list-style-type: none"> • Межличностный конфликт • Конфликты в организации • Межгрупповой конфликт • Основные виды межгрупповых конфликтов • Понятие и классификация групп • Понятие и классификация команд • Понятие и классификация конфликтов 	6	2	14	22

4	Организационная культура	<ul style="list-style-type: none"> Особенности корпоративной культуры Репутация организации 	6	4	16	26
5	Способы предупреждения и разрешения конфликтов	<ul style="list-style-type: none"> Предупреждение конфликтов Разрешение конфликтов Переговоры как способ разрешения конфликтов 	6	4	16	26
6	Психологические и культурные изменения в организации	<ul style="list-style-type: none"> Поведенческий маркетинг Изменения в организации Стрессы в организации Показатели эффективности в организации 	6	4	16	26
Итого +36 часов, выделенных на подготовку к экзамену			36	18	90	144

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 3 семестре для очной формы обучения.

Тема 1. Коммуникационные процессы и факторы определяющие эффективность управления (с практическим примером)

Цель курсовой работы: обеспечение понимания информации, являющейся предметом обмена, т.е. сообщений; освоить основные роли и функции управления, с тем, чтобы сформулировать цели организации и достичь их.

Задание изучить:

- коммуникации между уровнями и подразделениями
- выделить четыре базовых элемента и этапа процесса коммуникаций
- выявить основные преграды на пути межличностных коммуникаций и внутри организации
- изучить влияние процесса коммуникаций на эффективность управления
- определить пути совершенствования коммуникаций в организациях
- привести примеры эффективных коммуникаций

Тема 2. Интернет-пространство как современная коммуникационная среда и платформа для формирования нового течения в организационном поведении и бизнесе

Цель курсовой работы: развитие новых направлений в коммуникационной среде через интернет-платформы и внедрение их в общественную жизнь с целью изучения оказания значительного влияния на общество, что делает

актуальным освоение интернет-пространства и технологий, а также степени их влияния на общество.

Задание изучить:

- выявление особенностей интернет-пространства как коммуникационной среды
- эффекты, оказываемые развитием интернета на современное общество
- особенности: активное применение гипертекста, виртуальное присутствие, интерактивность
- современные интернет-профессии и профессии будущего

Тема 3. Конфликты в организационном поведении

Цель курсовой работы: определить влияние конфликтов на поведение людей и групп.

Задание изучить:

- классификацию организационных конфликтов
- этапы развития конфликта, причины его появления и способы разрешения.
- анализ и оценка стратегии поведения персонала в ходе конфликта и его разрешения.

Тема 4. Визуальное психологическое воздействие на покупателей как современное искусство управления (с практическим примером)

Цель курсовой работы: определить влияние визуальных образов на потребительское поведение людей.

Задание изучить:

- теоретико-методологические аспекты социологического изучения визуального воздействия на потребителя
- современные технологии воздействия рекламы на потребителя
- провести собственное социологическое исследования влияния визуальных образов на потребительское поведение
- привести яркие примеры визуального психологического воздействия на потребительский рынок

Тема 5. Сравнительный анализ современных тенденций развития культуры бизнеса в России с европейскими и азиатскими странами (с

практическим примером)

Цель курсовой работы: изучить вопрос, касающийся влияния процесса глобализации на современную культуру, взаимодействия людей в процессе межкультурной коммуникации.

Задание изучить:

- провести сравнительный анализ культур России, Запада и Востока
- изучить динамику политических и коммерческих взаимоотношений России с крупнейшими странами Европы и Азии
- привести примеры совместных крупных коммерческих предприятий

Тема 6. Формирование модели организационного поведения в условиях прямых социальных столкновений между индивидами и группами

Цель курсовой работы: понять противоречия интересов и ценностных ориентаций, которые заняли взаимоисключающие позиции.

Задание изучить:

- типологии работников и групп по их поведению в условиях конфликта
- Конфликты, в которые вступают сотрудники организаций
- причины конфликтов в организации
- конструктивное взаимодействие в условиях конфликта

Тема 7. Становление организационного поведения в организациях как следствие формирования менталитета у детей

Цель курсовой работы: понимание важности формирования осознанного мышления, познания и развитого интеллекта личности у ребенка позволяющие в дальнейшем создавать у взрослого человека культуру умственного труда

Задание изучить:

- формирование менталитета в результате индукционного воздействия на ребёнка внешнего мира (литература, телевидение, интернет, искусство, родители, образовательные учреждения и т.д.)
- провести сравнительный современных методик воспитания детей
- современные методы мотивации учебной деятельности, привитие учебных навыков и совершенствования интеллекта
- горизонт планирования жизни наших детей и их выхода на рынок

труда

Тема 8. Влияние делегирования полномочий для эффективного 3d-моделирования организационного поведения

Цель курсовой работы: научиться грамотному распределению ответственности между всеми участниками бизнес-процесса, таким образом, чтобы результат работы компании и ее подразделений был максимально эффективен

Задание изучить:

- основные принципы делегирования полномочий
- взаимосвязь организационных структур организации и стилей управления
- проблемы и ошибки при делегировании полномочий (обратное делегирование)
- пути повышение эффективности делегирования

Тема 9. Реальные или мнимые препятствия удовлетворения потребностей одного члена организации или группы, как повод возникновения организационного конфликта

Цель курсовой работы: понять существующие потребности членов организации неудовлетворение которых вызывает конфликтные ситуации

Задание изучить:

- причины конфликтов в организации и их особенности
- реальные и мнимые потребности членов организации
- охарактеризовать способы урегулирования конфликтов в организации

Тема 10. Анализ и процесс моделирования формирования и развития организационной культуры

Цель курсовой работы: разработка рекомендаций по моделированию и управлению организационной культурой с учетом выявленных культуuroобразующих элементов

Задание изучить:

- изучить подходы к интерпретации организационной культуры
- представить концепции уровневой когерентности организационной культуры и культуuroобразующих элементов

- осуществить диагностику организационной культуры анализируемого предприятия в соответствии с концепцией фокальных точек
- выявить культуuroобразующие (культуротрансфертные) элементы компании

Тема 11. Учет законов организации при проектировании и реформировании организационного поведения

Цель курсовой работы: рассмотреть и изучить законы организации и определить их влияние на развитие и функционирование организации.

Задание изучить:

- понятия «зависимость», «закон», «закономерность». Выявить их сходства и различия;
- основные законы организации;
- рассмотреть законов второго порядка («Закон информированности-упорядоченности», «Закон единства анализа и синтеза» и «Закон композиции и пропорциональности») и специфические законы «Закон Эшби» и «Закон разнообразия»)

Тема 12. Зарубежные и отечественные исследования в области социальных конфликтов

Цель курсовой работы: изучить основные методологические и методические основы изучения социальных конфликтов в различных сферах человеческой деятельности.

Задание изучить:

- основные подходы к определению феномена конфликта
- проанализировать существующие подходы, систематизировать их
- попытаться найти предметное основание, на базе которого можно определить понятие «организационный конфликт»

Тема 13. Организационное управление при внедрении инноваций и реформировании организации в целом

Цель курсовой работы: рассмотреть и изучить законы организации и определить их влияние на развитие и функционирование организации.

Задание изучить:

- этапы жизненного цикла инновационного продукта

- проблемы внедрения инноваций на российских предприятиях: организационный и кадровый аспекты
- эффективность инновационного (научно-технического) развития предприятия определяют исходя из соотношения эффекта (прибыли организации) и вызвавших его затрат.

Тема 14. Фасилитационная сессия как способ решения проблем и планирования в сжатые сроки (с практическим примером)

Цель курсовой работы: изучение современного подхода к решению проблем и планирования, дающий качественные результаты в сжатое время.

Задание изучить:

- механизмы и способы быстрого запустить новый проект и учесть все детали
- правила взаимодействия и коммуникаций
- экспресс-диагностику текущего состояния дел
- создавать саморазвивающиеся команды
- разработать стратегию компании, которую каждый сотрудник будет хотеть реализовать

Тема 15. Положительное влияние конфликта на организационное поведение (с практическим примером)

Цель курсовой работы: понять, что во многих ситуациях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большее число альтернатив или проблем и т.д.

Задание изучить:

- причины возникновения конфликтов в организациях
- современные точки зрения на конфликтные ситуации
- существующие примеры и ситуации, в которых конфликт помог эффективно решить поставленную задачу

Тема 16. Современные процессы и явления в поведенческой экономике осуществляемые в процессе коллективного выбора (с примерами когнитивных ошибок и эгоизма при принятии решений)

Цель курсовой работы: изучение актуальных тем для современной науки и хозяйственной практики, выявляющих, каким образом различные психологические явления, эмоции и групповая динамика влияют на

принятие экономических решений

Задание изучить:

- взаимодействия современной экономики с достижениями психологической науки, роли экспериментов в современной экономике
- возможности внедрения выявленных закономерностей человеческого поведения в экономическую теорию, рассмотрение различных вариантов практического приложения поведенческой теории
- теорию «умственных счетов»
- а как же люди принимают решения на самом деле?
- разработка рекомендаций и прогнозов для различных фирм на основе экономико-психологических моделей

Тема 17. Особенности возникновения и разрешения конфликтов при различных моделях организационного поведения

Цель курсовой работы: выявление и объяснение механизмов, управляющих социальными процессами, связанными с конфликтами, и их динамикой, обоснование возможности предвидения тех или иных актов поведения субъектов в конфликтных ситуациях.

Задание изучить:

- основные характеристики конфликтов, закономерности их возникновения, развития и завершения
- особенности поведения при различных моделях организационного поведения
- умение развить в конфликте конструктивный потенциал

Тема 18. Качественный и количественный подходы к исследованию проблем управления (с практическим примером)

Цель курсовой работы: понимание того, что эффективность и качество управленческого труда определяются, прежде всего, обоснованностью методологии решения проблем, т.е. подходов, принципов, методов.

Задание изучить:

- подходы в управлении
- процесс принятия решений
- стратегические альтернативы развития событий
- управление конфликтной ситуацией

- привести пример применения какого-либо подхода в управлении кризисной ситуации

Тема 19. Комплексное использование научного опыта в современных условиях (с практическим примером)

Цель курсовой работы: научиться использовать соответствующие процессы для разбиения проблемы на элементы, необходимые для решения задачи

Задание изучить:

- процессе анализа проблема с разбиением на более мелкие, которые могут быть решены автономно
- формализовывать элементы: точное письменное описание или уравнение, чтобы исполнитель задач мог многократно проводить анализ
- альтернативные варианты
- привести пример применения комплексного управления на современном предприятии

Тема 20. Проведение мероприятий по введению изменений в организации с учетом индивидуальных особенностей сотрудников

Цель курсовой работы: моделирование стиля управления организацией с учетом уникальных способностей и потребностей сотрудников

Задание изучить:

- сегментирование персонала в соответствии с индивидуальными потребностями и запросами сотрудников
- особенности поведения людей в рабочей (особенно в кризисной) ситуации
- примеры успешных практик индивидуального подхода к сотрудникам
- построение уникальной модели поведения и стиля организации

Тема 21. Стрессовые и дистрессовые ситуации, возникающие в управленческом труде, проблемы их преодоления и исследование последствий стресса

Цель курсовой работы: научиться целенаправленно воздействовать на персонал организации в целях адаптации человека к стрессовой ситуации, устранение источников стресса и овладение методами их нейтрализации всем персоналом

Задание изучить:

- пути повышения стрессоустойчивости человека
- причины дистресса, как их недопустить
- управление уровнем чувствительности устойчивы к стрессогенным факторам
- научиться давать реальную оценку как собственных возможностей так и ситуации, в которой мы находимся; уметь подходить к проблеме с разных сторон; готовить себя к любым неожиданным событиям
- как приобретать положительный опыт

Тема 22. Либерализм в сфере управления как способ формализации отношений и поведения в организации

Цель курсовой работы: изучение сущности проявлений либерализма в процессе управления

Задание изучить:

- понятие стилей руководства в менеджмента
- черты либерального стиля и его особенности
- в каких коллективах попустительство приводит к внутриорганизационным конфликтам, а в каких позволяет творчески мыслить и создавать принципиально новый продукт
- выявить возможности совершенствования стиля управления

Тема 23. Выявление девиантного поведения в коллективе и способы влияния на него.

Цель курсовой работы: изучить психологический аспект форм профилактики девиантного поведения.

Задание изучить:

- раскрыть понятие, сущность форм профилактики девиантного поведения;
- рассмотреть профилактику девиантного поведения в контексте международных процессов
- причины, по которым человек выбирает для себя девиантное поведение
- изучить психологические аспекты форм профилактики девиантного поведения

Тема 24. Методология проектирования организационного дизайна

организации с целью модификации организационного поведения (с практическим примером)

Цель курсовой работы: разработка комплекса рекомендаций по изменению организационной структуры компании, на основе анализа соответствия организационной структуры компании особенностям российской отрасли

Задание изучить:

- систематизировать подходы к дизайну организационной структуры
- организационную структуру компании
- разработать рекомендации компании по изменению организационной структуры в соответствии с особенностями отрасли.

Тема 25. Социальное проектирование как принцип формирования качества трудовой жизни сотрудников (с практическим примером)

Цель курсовой работы: создание социальных проектов направленных на достижение социально значимой цели и локализованного по месту, времени и ресурсам

Задание изучить:

- виды и этапы социального проектирования
- методики социального проектирования
- управление командой проекта
- управление проектными рисками

Тема 26. Власть руководителя и способы ее реализации в централизации и децентрализации (с практическим примером)

Цель курсовой работы: научиться влиять на поведение других людей, с целью подчинить их своей воле

Задание изучить:

- основы и виды власти
- источники, способы приобретения и удержания власти,
- особенности распределения властных полномочий в рамках организации между группами и отдельными субъектами
- основные типы подчиненных
- особенности управления и принятия решений при централизации и децентрализации

Тема 27. Оценка системы управления строительного предприятия, способы ее реформирования (с практическим примером)

Цель курсовой работы: определить назначение и смысл функционирования системы управления и выразить точку зрения на то, для чего создается эта система

Задание изучить:

- процесс исследования системы управления, основанный на ее декомпозиции с последующим определением статических и динамических характеристик составляющих элементов, рассматриваемых во взаимосвязи с другими элементами системы и окружающей средой
- определение количественных и качественных показателей системы управления
- оценка эффективности системы управления
- методы реформирования системы управления организацией

Тема 28. Особенности реализации функций управления при различных моделях организационного поведения

Цель курсовой работы: отразить философию организации, уменьшить неопределенность текущей деятельности

Задание изучить:

- основные виды управленческой деятельности, такие как: планирование, организация, координация, мотивация и контроль
- выявить взаимосвязь функций управления и стилей организационного поведения

Тема 29. Влияние организационного поведения на социальную и профессиональную адаптацию в коллективе

Цель курсовой работы: научиться быстрому приспособление нового сотрудника и коллектива к трудовой деятельности для достижения рабочих показателей, приемлемых для организации

Задание изучить:

- системы и методы адаптации персонала в организации
- систему организации процесса адаптации персонала с условием специфики трудовой деятельности

- оценки системы адаптации персонала
-

Тема 30. Воздействие репрезентативного поведения на внутриорганизационные процессы и культуру поведения

Цель курсовой работы: определить какие репрезентативные системы восприятия и обработки информации существуют, понять, что каждая из них означает и научиться определять данные типы систем

Задание изучить:

- поведенческие характеристики личности (визуальный, аудиальный, кинестетический, дигиталы)
- характеристики поведения при взаимодействии людей
- репрезентативные руководства на ранних и промежуточных этапах научения
- разработка отдельной программы для каждого сотрудника

Тема 31. Совершенствование организационного поведения в условиях изменений как стратегии выживания организации

Цель курсовой работы: освоить целенаправленную деятельность менеджеров и других работников по формированию нового организационного устройства, адекватного характеру изменений внешней среды

Задание изучить:

- пути повышения эффективности деятельности организации
- разработка новых технологий и методов работы
- анализ стилей управления, трансформация их в переходный период

Тема 32. Управление изменениями в стиле управления организации и способы преодоления сопротивления этим изменениям

Цель курсовой работы: возможность проведения изменений в адекватные сроки, достичь поставленных целей, снизить сопротивление изменениям, повысить к ним адаптацию работников

Задание изучить:

- управление изменениями в организации в двух аспектах: тактическом и стратегическом
- типы организационных изменений

- методы разрешения конфликтной ситуации
- универсальные методы преодоления сопротивления изменениям

Тема 33. Исследование стилей и эффективности руководства и эмоционального интеллекта в гендерном аспекте

Цель курсовой работы: изучение взаимосвязи особенностей управленческой деятельности и стиля руководства от гендерной типизации

Задание изучить:

- проанализировать гендерные особенности руководства;
- проанализировать специфику управленческой деятельности у мужчин и у женщин;
- выявить гендерные различия в управленческой деятельности
- современные методы исследования: анализ теоретических и практических исследований по проблеме психологических различий между мужчинами и женщинами; методика определения стиля управления; опросник «Распределение свободы и ответственности в организации»; методика «Эффективность лидерства»

Тема 34. Манипулирование массовым сознанием людей и его специфика в современном обществе

Цель курсовой работы: внедрить в сознание через подсознание необходимую информацию, которая, в свою очередь, уже воспринимается как данность

Задание изучить:

- признаки манипуляции массового сознания
- методы манипуляции сознанием людей (как можно внедрить любую идею, например, теория «Окно Овертона»)
- способы противостояния манипуляции

Тема 35. Направления, в новой поведенческой экономике помогающие эффективно адаптировать модель организационного поведения под нужды и психологию клиентов

Цель курсовой работы: исследование эмоций, которые руководят покупателем, и сложностей, с которыми он сталкивается во время принятия решения о покупке

Задание изучить:

- предугадывать поведение работников и клиентов
- правильно планировать ресурсы и создавать те продукты и предложения, которые попадут в яблочко и вызовут ажиотаж
- выбор в условиях риска и неопределенности

Тема 36. Luxury Brand Management как современное структурное звено в разработке стратегии управления

Цель курсовой работы: научить студентов применять принципы и методы стратегического брендинга в индустрии люкс для успешного позиционирования, развития и дистрибуции бренда, основе систематических исследований рынка, анализа конкурентов и сегментирования потребителей

Задание изучить:

- основы бизнеса модной индустрии и товаров класса люкс
- стратегическое планирование и подходы к развитию бренда
- создавать уникальные торговые предложения, и проводить анализ позиционирования торговых марок в индустрии моды
- ввести в научный оборот понятие «чендлер», выделить сегмент «чендлеров» и проанализировать специфику их покупательского поведения

Тема 37. Моделирование современных направлений психологического воздействия позволяющие увидеть новые способы и пути максимального раскрытия собственного потенциала (с практическим примером, например, коучинг совместно с позитивной психологией)

Цель курсовой работы: создание психической напряженности в интересах формирования у сотрудников умений и навыков эффективно действовать в условиях оперативно-служебных действий

Задание изучить:

- психологическая коррекция - метод психологического воздействия, предназначенный для оказания помощи сотрудникам, наиболее уязвимым в отношении развития различного рода психологических отклонений
- моделирование динамики информационно-психологических воздействий на массовое сознание
- влияние активных методов

социально-психологического воздействия на личность в процессе общения

- пути к раскрытию собственного потенциала
- коучинг позитивной психологии современный подход ориентирован на помощь в раскрытии собственных возможностей

Тема 38. Конфликты поколений с точки зрения разных подходов в управлении

Цель курсовой работы: изучить социокультурную среда межпоколенных отношений, которая либо сокращает дистанцию между поколениями, либо приводит к тотальному дистанцированию, ведущему к кризису.

Задание изучить:

- выделим общие между поколениями проблемы
- поколенческий подход в социологии предполагает анализ сосуществования трех жизненных измерений в социальной ситуации: поколения молодых, поколения зрелых людей и поколения стариков
- «этика дискурса» ориентирует представителей разных поколений не на раздоры и деградацию, а на единство, ответственность, согласие, на коммуникацию

Тема 39. Теория социального конфликта как направление современного организационного поведения

Цель курсовой работы: изучить структуру, виды, функции, классификации и основные социальные предпосылки конфликтов в борьбе за ценности, статус, власть и ресурсы.

Задание изучить:

- различные подходы к определению социального конфликта, его субъект и объект
- многообразие теорий социального конфликта (теория «конфликтной модели общества» Р. Дарендорфа; конфликтный функционализм Г. Зиммеля ; теория позитивно-функционального конфликта Л. Козера)

Тема 40. Гендерные стереотипы, как предмет конфликтов и факторов в поведении конфликтов

Цель курсовой работы: изучить социокультурный контекст отражающий то, что в данное время в данном обществе считается свойственным мужчине, а

что женщине.

Задание изучить:

- сущность и понятие «гендера»
- гендерные исследования в рамках социологического исследования
- гендерное равенство и гендерный конфликт
- исследование гендерных стереотипов, как предмета конфликтов и факторов в поведении конфликтов

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ОК-5	Знать стили поведения в коллективе и культурные различия	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Все разделы КР выполнены правильно, в полном объеме	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть способностью работать в коллективе		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ОПК-3	Знать организационные структуры, стратегий управления человеческими ресурсами	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть способностью		Выполнение	Невыполнение

	проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций	смежных дисциплин. Все разделы КР выполнены правильно, в полном объеме	работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-2	Знать способы разрешения конфликтных ситуаций, групповые и организационные коммуникации и современных технологий управления персоналом	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Все разделы КР выполнены правильно, в полном объеме	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации на основе современных технологий управления персоналом		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-10	Знать экономические, финансовые и организационно-управленческие модели	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Все разделы КР выполнены правильно, в полном объеме	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели путем их адаптации к конкретным задачам управления		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 3 семестре для очной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ОК-5	Знать стили поведения в коллективе и культурные различия	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь толерантно воспринимать социальные,	Решение стандартных	Задачи решены в	Продемонстрирован	Продемонстрирован	Задачи не решены

	этнические, конфессиональные и культурные различия	практически х задач	полном объеме и получены верные ответы	верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	верный ход решения в большинстве задач	
	Владеть способностью работать в коллективе	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ОПК-3	Знать организационные структуры, стратегий управления человеческими ресурсами	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Решение стандартных практически х задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-2	Знать способы разрешения конфликтных ситуаций, групповые и организационные коммуникации и современных технологий управления персоналом	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации на основе современных технологий управления персоналом	Решение стандартных практически х задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

ПК-10	Знать экономические, финансовые и организационно-управленческие модели	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели путем их адаптации к конкретным задачам управления	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

<i>Содержание вопросов и варианты ответов</i>	<i>Проставьте рейтинг</i>
<p>1. Какова связь между стратегией и изменениями в организации:</p> <p>а) никакой связи нет;</p> <p>б) на первом шаге изменений определяется стратегия;</p> <p>с) стратегия является заключительным шагом изменений;</p> <p>д) изменения обеспечивают реализацию стратегии; е) связь наблюдается, если это стратегия роста</p>	
<p>2. Какова связь между объемом и качеством информации, с одной стороны, и уровнем сопротивления изменениям, с другой:</p> <p>а) обратная связь: если имеет место недостаток информации, то сопротивление усиливается;</p> <p>б) никакой связи нет;</p> <p>с) четкой связи нет, но недостаток или искажение информации может способствовать сопротивлению;</p> <p>д) прямая связь: чем больше информации, тем сильнее сопротивление</p>	

<p><i>3. Изменения, которые затрагивают не отдельных работников, а группы работников, наиболее эффективны, потому что:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) на группу легче воздействовать; b) любые изменения в групповых взаимодействиях оказывают влияние на индивидуальное поведение работников; c) в группе имеется лидер, который в случае принятия изменений может способствовать их позитивному восприятию; d) такие изменения более подготовлены 	
<p><i>4. Существуют ли плюсы в сопротивлении изменениям:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) никаких плюсов нет; b) да, существуют, т. к. руководители организации еще раз анализируют разработанную концепцию и оценивают ее адекватность сложившейся ситуации; c) существуют плюсы для конкурентов данной организации; d) усиливается конкуренция внутри организации 	
<p><i>5. Смысл использования агентов изменений (агентов перемен) состоит в том, что:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) они выступают «катализаторами» изменений; b) они служат «громоотводом», куда люди выплескивают свои эмоции; c) смысла в их использовании нет; d) они являются кандидатами на замещение должностей 	
<p><i>6. Стресс полезен для индивида, если он:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) непродолжительный и небольшой; b) является следствием постоянного выяснения отношений; c) представляет собой периодически возникающее напряжение в подразделении по поводу выполняемой работы; d) является следствием выполнения работы, несоответствующей квалификации; e) является следствием перегрузки в результате вы- 	

<p>полненной важной работы</p>	
<p>7. <i>Необходимо ли делегирование полномочий при проведении изменений:</i></p> <p>a) надо оценивать по конкретной ситуации;</p> <p>b) нет, оно нецелесообразно;</p> <p>c) целесообразно, т. к. оно снижает вероятность будущего сопротивления переменам;</p> <p>d) целесообразно, если изменения радикальные</p>	
<p>8. <i>Необходимо ли руководству организации обеспечивать успешность проведения мелких, локальных изменений или необходимо сосредоточиться только на крупных, стратегических изменениях:</i></p> <p>a) необходимо сосредоточиться только на крупных изменениях, не распыляя свои силы;</p> <p>b) необходимо управлять всеми изменениями в организации;</p> <p>c) по возможности стараться управлять мелкими изменениями, поскольку они происходят постоянно и чрезвычайно важны для конкретных людей в организации;</p> <p>d) да, если они затрагивают вопросы стимулирования</p>	
<p>9. <i>Любое ли изменение в организации вызывает сопротивление:</i></p> <p>a) нет, не любое, а только разрушающее некие традиции;</p> <p>b) при эффективном управлении не вызывает никакого;</p> <p>c) практически любое;</p> <p>d) вызывает только у подчиненных;</p> <p>e) вызывает только радикальное изменение</p>	
<p>10. <i>Как должны вести себя руководители организации, если инициатива изменений исходит от подчиненных:</i></p> <p>a) всячески содействовать инициативе подчиненных;</p> <p>b) погасить инициативу;</p>	

<p>с) провести всесторонний анализ предлагаемого изменения и на его основе принять решение;</p> <p>д) стимулировать подчиненных, но не форсировать проведение изменений;</p> <p>е) присвоить себе авторство этих изменений для укрепления авторитета</p>	
--	--

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

<i>Содержание вопросов и варианты ответов</i>	<i>Проставьте рейтинг</i>
<p><i>1. Необходимо ли при определении характера и глубины изменений учитывать стадию жизненного цикла организации:</i></p> <p>а) да, необходимо, поскольку каждой стадии присущи свои специфические процессы;</p> <p>б) нет, это не обязательно;</p> <p>с) необходимо только на стадии упадка;</p> <p>д) необходимо, если предлагается радикальное изменение;</p> <p>е) необходимо проанализировать только изменения во внешней среде</p>	
<p><i>2. Людей можно разделить на следующие типы, в зависимости от ощущения ими места нахождения источника контроля над их судьбой:</i></p> <p>а) экстравертов и интровертов;</p> <p>б) флегматиков и меланхоликов;</p> <p>с) экстерналов и интерналов;</p> <p>д) лодырей и трудоголиков;</p> <p>е) лживых и честных</p>	
<p><i>3. Постоянная склонность чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к чему-либо или кому-либо - это:</i></p> <p>а) эмоциональная стабильность;</p> <p>б) самооффективность;</p> <p>с) установка;</p> <p>д) упрямство;</p> <p>е) принципиальность</p>	

<p><i>4. В следующем утверждении искажено понятие установки:</i></p> <p>a) установки даны человеку от рождения и их изменить практически не возможно; установки по своей сути есть направленность деятельности человека;</p> <p>b) установки направлены на конкретный объект, по поводу которого человек может испытывать некоторые чувства или иметь некоторые убеждения;</p> <p>c) установки существуют до тех пор, пока не будет сделано что-либо для того, чтобы их изменить;</p> <p>d) установки могут варьировать от очень благоприятных до очень неблагоприятных;</p> <p>e) в утверждениях (b), (c), (d)</p>	
<p><i>5. Как называется способ изменения установок, когда сотрудники, неудовлетворенные существующим положением дел, привлекаются к активной работе по изменению ситуации:</i></p> <p>a) предоставление новой информации;</p> <p>b) воздействие страхом или устранение несоответствий;</p> <p>c) влияние друзей и коллег;</p> <p>d) привлечение к сотрудничеству;</p> <p>e) такого способа на практике не существует</p>	
<p><i>6. Функциями установки являются:</i></p> <p>a) функция приспособления; познавательная функция; функция защиты собственного эго;</p> <p>b) рефлексивная функция; регулирующая функция;</p> <p>c) функция выражения ценностных ориентаций;</p> <p>d) прогностическая функция;</p> <p>e) функция приспособления; функция выражения ценностных ориентаций; познавательная функция; функция защиты собственного эго</p>	

<p>7. Понятие «карьера» определяет:</p> <p>a) должность;</p> <p>b) статус;</p> <p>c) перспективу;</p> <p>d) продвижение;</p> <p>e) успех</p>	
<p>8. Карьера работника формируется:</p> <p>a) случайно;</p> <p>b) вероятно;</p> <p>c) эволюционно;</p> <p>d) целенаправленно;</p> <p>e) субъективно</p>	
<p>9. Эффективность карьеры проявляется в:</p> <p>a) стабильности;</p> <p>b) предсказуемости;</p> <p>c) развитии;</p> <p>d) продвижении;</p> <p>e) отдаче</p>	
<p>10. Карьерный рост отражает:</p> <p>a) опыт;</p> <p>b) оценку;</p> <p>c) подготовку;</p> <p>d) достижения;</p> <p>e) квалификацию</p>	

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?

- a) состояние здоровья
- б) властность+
- в) самоуверенность+
- г) внешность

2. Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?

- a) межгрупповые
- б) межличностные
- в) все ответы верны+

г) между личностью и группой

3. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?

- а) конфликтность
- б) лидерство+
- в) полномочия

4. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?

- а) индивидуалистические организации
- б) эдхократические организации+
- в) партисипативные организации
- г) корпоративные организации

5. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?

- а) Альберт Бандура
- б) Элтон Мэйо+
- в) Джордж Келли

6. Что такое мотивация?

- а) достижение личных целей через достижение общих целей
- б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации+
- в) достижение желаемого результата

7. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?

- а) конфликт
- б) фрустрация
- в) стресс+

8. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?

- а) организационный дизайн
- б) организационная культура
- в) организационная структура+

9. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?

- а) партисипативные организации
- б) эдхократические организации
- в) индивидуалистические организации
- г) корпоративные организации+

10. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

- а) через стратегию приспособления
- б) через стратегию игнорирования
- в) через стратегию окончательного решения+
- г) через стратегию компромисса

11. Что является источниками групповой эффективности?

- а) организационная культура
- б) навыки
- в) групповые нормы+
- г) роли+

12. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

- а) В низкой дисциплине в коллективе
- б) В отсутствии авторитета у руководителя
- в) В перегрузке официальных каналов связи
- г) В неформальной структуре организации+
- д) В демократическом стиле руководства

13. Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации:

- а) Для любых компаний
- б) Крупных, диверсифицированных компаний+
- в) Компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах+
- г) Средних, специализированных компаний

14. Что делает функциональный конфликт?

- а) дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений+
- б) затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности
- в) делает процесс принятия решений более эффективным+

15. Какие формы имеет власть?

- а) коммерческая власть
- б) законная власть+

в) власть, основанная на принуждении+

16. Что присуще харизматическому лидеру?

а) обещание вознаграждения

б) использование законной власти

в) уверенность в себе и своих подчиненных+

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Сущность и черты организации
2. Внешняя и внутренняя среда организации
3. Типы организаций и организационных структур
4. Адаптивные (органические) структуры. Оптимальные структуры взаимодействия рабочих групп
5. Принципы построения гибридных структур
6. Подходы к управлению
7. Взаимодействие личности и организации
8. Жизненный цикл организации
9. Становление конфликтологии
10. История развития организационного поведения
11. Сущность организационного поведения
12. Предмет конфликтологии и методы исследования
13. Система организационного поведения
14. Понятие и типология конфликтов
15. Поле организационного поведения
16. Структура конфликта
17. Анализ современных проблем управления организационным поведением
18. Причины конфликтов
19. Базисные концепции организационного поведения
20. Функции конфликта
21. Элементы системы организационного поведения
22. Динамика конфликта
23. Модели организационного поведения
24. Моделирование организационного поведения
25. Межличностный конфликт

26. Тенденции развития моделей организационного поведения
27. Конфликты в организации
28. Основная сущность и понятие мотивации
29. Основные виды межгрупповых конфликтов
30. Виды мотивации
31. Мотивация групповой деятельности
32. Результативность мотивации.
33. Предупреждение конфликтов
34. Определение причин текучести кадров
35. Процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений как дополнительная мотивационная структура
36. Разрешение конфликтов
37. Организационные системы решения проблемы
38. Методы рационального решения проблемы
39. Коллективные подходы к принятию решений
40. Переговоры как способ разрешения конфликтов
41. Значения власти и влияния в организационном поведении
42. Современные подходы к проявлению власти и влияния
43. Баланс власти
44. Кризис власти
45. Концепции лидерства
46. Лидерство в организации при различных типах культур
47. Особенности стилей руководителя
48. Социально-психологический климат
49. Психологические основы межличностных отношений и образования групп
50. Процесс образования группы
51. Управление группами работников в процессе труда и групповая динамика в организациях
52. Функциональные аспекты формирования команд
53. Различия коллектива и команды
54. Управление командой
55. Самоуправляемые команды
56. Основы организационной культуры

57. Цели и задачи организационной культуры
58. Функции организационной культуры
59. Типология организационной культуры по национальным особенностям поведения персонала
60. Понятие и структура репутации и имиджа
61. Управление репутацией
62. Поведенческий маркетинг
63. Маркетинг как процесс управления
64. Изменения и нововведения в организации
65. Управление нововведениями
66. Способы преодоления сопротивлений
67. Стрессы в организации
68. Динамика стресса
69. Управление стрессом
70. Показатели эффективности в организации
71. Сущность эффективности организационного поведения
72. Повышение эффективности организационного поведения

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

(Например: Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Организация и коммуникативное поведение Научные основы организационного	ОК-5, ОПК-3, ПК- 2, ПК-10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе

	поведения Становление и предмет конфликтологии		
2	Мотивации труда. Определение причины текучести кадров Власть и лидерство	ОК-5, ОПК-3, ПК- 2, ПК-10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе
3	Конфликты на различных уровнях социальной системы Психологические и социальные основы поведения работника в группе	ОК-5, ОПК-3, ПК- 2, ПК-10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе
4	Организационная культура	ОК-5, ОПК-3, ПК- 2, ПК-10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе
5	Способы предупреждения и разрешения конфликтов	ОК-5, ОПК-3, ПК- 2, ПК-10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе
6	Психологические и культурные изменения в организации	ОК-5, ОПК-3, ПК- 2, ПК-10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная учебная литература:

1. Управление проектами: путь к успеху: Баркалов С.А., Баутина Е.В., Бекирова О.Н., Буркова И.В., Насонова Т.В. [Текст]: учебно-методический комплекс / Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «ВГТУ». Воронеж: Ритм, 2017.- 416 с.
2. Управленческие решения: теоретические основы Баркалов С.А., Баутина Е.В., Бекирова О.Н., Строганова Я.С. [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «ВГТУ». Воронеж: РИТМ, 2017.
3. Лапыгин, Юрий Николаевич. Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебное пособие : допущено Советом Учебно-методического объединения .— 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Инфра-М, 2017 (МоскваООО "Науч.-издат. центр ИНФРА-М", 2016) .— 359 с.
4. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Д. Красовский .— Организационное поведение, 2020-10-10 .— Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017 .— 487 с.
5. Ивасенко, А. Г. Организационное поведение : 100 экзаменационных ответов; учебное пособие / А.Г. Ивасенко; Я.И. Никонова; В.В. Цевелев .— 3-е изд., стер. — Москва : Флинта, 2017 .— 296 с.
6. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А.К. Семенов; В.И. Набоков .— Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015 .— 272 с.
7. Горьканова, Л. Организационное поведение : практикум; учебное пособие / Л. Горьканова; В. Воробьев .— Оренбург : ОГУ, 2013 .— 162 с.
8. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие / С.А. Шапиро; Е.А. Иглицкая .— Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2017 .— 104 с
9. Ратников, В.П. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник / В.В. Юдин; Ж.Б. Скрипкина; В.П. Ратников; Э.В. Островский; И.К. Батулин; В.Ф. Голубь; ред. В.П. Ратников .— Конфликтология, 2020-10-10 .— Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017 .— 543 с.

Дополнительная литература:

10. Валеева, Е. О. Организационное поведение : Учебное пособие / Валеева Е. О. — Санкт-Петербург : Книжный Дом, 2014 .— 176 с.
11. Джордж, Дж. М. Организационное поведение : Основы управления; учебное пособие / Джордж Дж. М.; Г.Р. Джоунс .— Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 460 с.
12. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебно-методический комплекс / Л.И. Дорофеева .— Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2015 .— 406 с.

13. Сергеев, С.А. Конфликтология сфер социальной жизни [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.М. Ловчев; О.В. Каштанова; И.Р. Ахмадуллин; А.В. Кузнецова; О.Н. Галанина; С.А. Сергеев; Л.З. Фатхуллина; А.Л. Салагаев; А.Б. Белоусова; Л.В. Лучшева; А.Л. Салагаев; ред. С.А. Сергеев .— Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2014 .— 468 с.

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. Электронно-библиотечная система Znanium:<http://https://znanium.com/>
2. Научно-электронная Библиотека: ГПНТБ России:<http://ellib.gpntb.ru/>
3. Российская Государственная библиотека: <http://www.rsl.ru>.
4. Электронная библиотека IPRbooks: www.iprbookshop.ru
5. Поисковые системы «Яндекс» и «Goole» для доступа к информационным ресурсам.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.
2. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.
3. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже WindowsXP, Office 2010, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет
4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже WindowsXP, Office 2010, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.
5. При изучении дисциплины могут быть использованы персональные компьютеры.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Организационное поведение и управление конфликтами» читаются лекции, проводятся практические занятия,

выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков показателей эффективности в организации в зависимости от уровня организационного поведения и конфликтности. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсовой работы изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none">- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;- выполнение домашних заданий и расчетов;- работа над темами для самостоятельного изучения;- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;- подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.