

**Министерство культуры Российской Федерации**

---

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ИНСТИТУТ КИНО И ТЕЛЕВИДЕНИЯ»**

**Рабочая программа учебной дисциплины  
«Организационное поведение»**

Специальность: 54.05.03 ГРАФИКА  
Специализация: специализация N 5 "Художник анимации и компьютерной графики"

Форма обучения: очная

Выпускающая кафедра: Компьютерной графики и дизайна

Санкт-Петербург  
2018 г.

**Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена:**

— в соответствии с требованиями ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 54.05.03 ГРАФИКА (приказ Минобрнауки России от 16.11.2016г. №1428)

— на основании учебного плана и карты компетенций специальности 54.05.03 ГРАФИКА и специализации специализация N 5 "Художник анимации и компьютерной графики"

## 1.1. Цели и задачи дисциплины

### Цели дисциплины:

изучение закономерностей организационного поведения личности, современных форм и методов воздействия на её поведение, принципы формирования групп, объединенных едиными целями, и выявление особенностей обоснования методов воздействия на организационное поведение, способствующего повышению эффективности и результативности деятельности всей организации в целом.

### Задачи дисциплины:

1. Ознакомить с основами понятиями организационного поведения.
2. Раскрыть принципы, методы, нормы взаимодействия работников организации и ее подразделений.
3. Показать особенности развития организационного поведения на уровне международной организации.
4. Заложить основы понимания сложной совокупности факторов внутренней и внешней среды и их влияния на эффективность деятельности организации и организационное поведение.
5. Использовать знания в области организационного поведения в практической деятельности.
6. Сформировать навыки диагностики поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях.
7. Сформировать навыки управления поведением людей в процессе работы и поиск путей повышения эффективности их деятельности.

## 1.2. Место и роль дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины» (Б1.Б).

Дисциплина основывается на знаниях и умениях, приобретенных в ходе изучения предшествующих дисциплин/прохождения практик и взаимосвязана с параллельно изучаемыми дисциплинами:

Философия

Освоение дисциплины необходимо как предшествующее для дисциплин и/или практик:

*нет последующих дисциплин*

## 1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

### 1.3.1. Процесс изучения дисциплины направлен на формирование:

#### • общекультурных компетенций

Индекс компетенции	Наименование	Вес дисциплины в компетенции
ОК-2	способностью использовать основы философских знаний для формирования активной творческой и мировоззренческой позиции	0,2

### 1.3.2. Требования к результатам обучения по дисциплине:

**Знать:**

принципы развития и закономерности функционирования организации на основе активной творческой и мировоззренческой позиции членов организации;

**Уметь:**

использовать основы философских знаний для формирования активной творческой и мировоззренческой позиции членов организации;

**Владеть:**

методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) в целях формирования активной творческой и мировоззренческой позиции у членов организации.

**2. СТРУКТУРА, ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В КОМПЕТЕНТНОСТНОМ ФОРМАТЕ.**

**2.1. Структура и трудоемкость учебной дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 54 астроном. час. / 2 зач.ед.

<b>Вид(ы) промежуточной аттестации</b>	<b>Семестр (курс)</b>
зачет	10

Распределение трудоемкости по периодам обучения:

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	10(5.2)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	12	12	12	12
Практические	12	12	12	12
Прочие виды контактной работы	2,3	2,3	2,3	2,3
Контактная работа, всего	26,3	26,3	26,3	26,3
Самостоятельная работа	27,7	27,7	27,7	27,7
<b>Итого</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>54</b>

**2.2. Содержание учебной дисциплины**

**Раздел 1. Основы организационного поведения**

**Тема 1. 1. Общие понятия организационного поведения**

Предмет, объект и содержание дисциплины. Цели, задачи дисциплины и ее место в системе подготовки специалистов в сфере киноведения. Связь курса с другими учебными дисциплинами. Актуальность изучения курса.

Организационное поведение как система взаимодействия в организации. Организационное поведение как системная и междисциплинарная область. Возникновение и развитие организационного поведения как специализированной области знания и практики. Основные элементы организационного поведения. Предмет организационного поведения. Цели организационного поведения. Концепции организационного поведения.

**Тема 1. 2. Факторы, влияющие на организационное поведение**

Факторы внутренней и внешней среды. Организационная структура и формирование отношения с работниками. Типы и формы власти, структурные схемы соподчинения и взаимодействия, поведенческие модели сотрудничества и соперничества. Конструирование и моделирование организационного поведения. Жизненные стадии и циклы организации.

**Раздел 2. Модели организационного поведения. Индивидуальное и групповое поведение**

## **Тема 2. 1. Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение)**

Роль личности в организационном поведении. Базовые теории личности: глубинная психология, бихевиоризм, гуманистическая психология. Типология личности: типология К.Г. Юнга, типология Майерс-Бригз, типология Шелдона и Кречмера. Установки: удовлетворенность трудом, вовлеченность в процесс труда, лояльность. Процесс восприятия и оценки. Фундаментальная ошибка атрибуции.

Свойства личности: темперамент, характер, эмоциональный интеллект. Пять основных факторов личности (модель «Большая пятерка»): экстраверсия, согласие, нейротизм, открытость и сознательность. Понятие о диагностике профессиональной пригодности.

## **Тема 2. 2. Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации**

Общая характеристика группы. Классификация групп. Причины образования неформальных групп и их общие характеристики: численность, сплоченность, ролевые функции, неформальные лидеры, их роль в поведении групп и основные признаки. Трансформация поведения личности под влиянием неформальных структур. Особенности командного подхода. Групповая сплоченность. Условия эффективной командной работы. Потенциал группы и результативность групповой деятельности.

Понятие лидерства и его отличие от руководства. Эволюционное развитие теорий лидерства. Теории личностных качеств лидера. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Авторитарное и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мугона.

Общая характеристика ситуационных теорий лидерства. Модель руководства Ф. Фидлера. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей управленческой ситуации. Ситуационная модель лидерства Т. Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара и ее графическая интерпретация. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона.

Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.

Власть в организации. Формы власти (основанная на принуждении, на вознаграждении, на экспертных знаниях, на власти примера, законная власть).

## **Тема 2. 3. Мотивация как основа результативности функционирования и развития организации**

Понятие мотивации. 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. Общие стороны и принципиальные различия содержательных теорий мотивации.

Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления Б. Скиннера; теория постановки целей; теория ожидания В. Врума; теория справедливости С. Адамса; комплексная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Направления совершенствования рабочей мотивации. Практика применения идей и теорий мотивации: система компенсаций, участие в прибылях, гибкие формы вознаграждения, гибкое рабочее время, обогащение содержания работы. Особенности использования теорий мотивации в российских условиях.

## **Раздел 3. Современные проблемы управления организационным поведением**

### **Тема 3. 1. Коммуникативное поведение в организации**

Дефиниция понятия «коммуникация». Функции коммуникаций. Двухсторонний коммуникационный процесс и его основные элементы. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления. Виды коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Нисходящие и восходящие коммуникации. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Неформальное общение: организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации.

Коммуникационные сети и коммуникативные стили. Эффективность межличностных коммуникаций: стиль общения и умение слушать. Виды, законы и принципы общения. Национальные особенности коммуникативного поведения.

### **Тема 3. 2. Управление конфликтами и стрессами**

Понятие о конфликтах и их классификация. Причины конфликтов. Неконструктивные конфликты и их дисфункциональные последствия. Четыре типа продуктивных конфликтов: внутриличностный, межличностный, личностно-групповой и межгрупповой.

Методы управления конфликтами. Переговоры. Влияние конфликта на организационное поведение.

Стресс. Причины возникновения стрессов. Классификация организационных факторов стресса. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя. Психосоматические последствия стресса. Классификация эмоциональных форм проявления стресса. Особенности управления организационным поведением в стрессовой деятельности.

### **Тема 3. 3. Корпоративная культура и управление поведением организации**

Организационная культура: функции и основные элементы. Уровни организационной культуры. Типология организационной культуры. Диагностика организационной культуры.

Управление организационной культурой. Формирование организационной культуры. Поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры.

Влияние культуры на организационную эффективность.

### **Тема 3. 4. Организационное поведение в системе международного бизнеса**

Национальные культуры и организационное поведение. Параметры межкультурных различий по Э. Хофштейду. Этнические стереотипы и их использование в управлении организационным поведением. Производительность труда и культурные возможности. Коммуникации между представителями различных культур.

## **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ ПО ТЕМАМ И ВИДАМ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ**

№ п/п	Наименование раздела, (отдельной темы)	Итого часов	Виды учебной работы				
			Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Индивидуальные занятия	Самостоятельная работа, всего
1	Основы организационного поведения	9,2	3	0	1,5	0	4,7
1.1	Общие понятия организационного поведения	3,7	1,5	0	0	0	2,2
1.2	Факторы, влияющие на организационное поведение	5,5	1,5	0	1,5	0	2,5

2	Модели организационного поведения. Индивидуальное и групповое поведение	22,5	3	0	10,5	0	9
2.1	Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение)	11	1,5	0	6	0	3,5
2.2	Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации	9,5	1,5	0	4,5	0	3,5
2.3	Мотивация как основа результативности функционирования и развития организации	2	0	0	0	0	2
3	Современные проблемы управления организационным поведением	20	6	0	0	0	14
3.1	Коммуникативное поведение в организации	3,5	1,5	0	0	0	2
3.2	Управление конфликтами и стрессами	5	1,5	0	0	0	3,5
3.3	Корпоративная культура и управление поведением организации	5	1,5	0	0	0	3,5
3.4	Организационное поведение в системе международного бизнеса	6,5	1,5	0	0	0	5
	<b>ВСЕГО</b>	51,7	12	0	12	0	27,7

#### 4. ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ

Лабораторный практикум по дисциплине «Организационное поведение» в соответствии с учебным планом не предусмотрен.

#### 5. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ (СЕМИНАРЫ)

№ п/п	Тематика практических занятий (семинаров)	Грудоемкость (час.)
1	1. Факторы внутренней и внешней среды, влияющие на организационное поведение. 2. Организационная структура и формирование отношения с работниками.	1,5
2	1. Модели гармоничного отношения к действительности и место человека в ней. 2. Технократические отношения и их проекция в организационном поведении. 3. Функциональные отношения руководителей и подчиненных, их особенности. 4. Условия эффективности авторитарной модели организационного поведения. 5. Мотивация поведения работников в организации. 6. Опосредующее поведение. 7. Мобилизующее поведение. 8. Оправдательное поведение.	6
3	1. Роль и виды коммуникаций. 2. Построение системы коммуникаций в организации. 3. Модели конфликтов и методы управления конфликтами. 4. Понятия стресса и методы борьбы со стрессами. 5. Определение корпоративной культуры. 6. Содержание корпоративной культуры и ее связь с организационным поведением. 7. Компоненты корпоративной культуры. 8. Внешняя адаптация организационного поведения к условиям международного бизнеса. 9. Интеграция организационного поведения.	4,5

## **6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ У ОБУЧАЮЩИХСЯ НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ, МЕЖЛИЧНОСТНОЙ КОММУНИКАЦИИ, ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ, ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ**

Дискуссия

Кейс-стади

Лекция-визуализация

## **7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Успеваемость по дисциплине «Организационное поведение» оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации с помощью балльно-рейтинговой системы. Формы и процедуры текущего контроля и промежуточной аттестации доводятся до сведения обучающихся на первом занятии. Оценочные средства в полном объеме представлены в документе «Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение»».

### **7.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости**

Примеры тестовых материалов для контроля знаний

1. Организационное поведение это:

- А) комплексная прикладная наука об управлении поведением человека в организации на основе теории и систематического научного анализа действий отдельных людей, групп и организации в целом в сложной динамичной среде;
- Б) наука, объясняющая человеческое поведение в организациях, исходя из понятий общей психологии;
- В) наука, изучающая профессиональные возможности человека в организации.

2. Субъектами организационного поведения являются:

- А) управление, руководство, лидерство;
- Б) культура, менталитет, ценности;
- В) личность, группа, организация

3. Общепризнанные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов это:

- А) групповая динамика;
- Б) групповые нормы;
- В) роли.

4. Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации это:

- А) неформальные группы;
- Б) формальные группы;
- В) управленческие группы.

5. Конфликт, способствующий улучшению взаимоотношений сотрудников, взаимопонимания, доверия, это:

- А) внутриличностный конфликт;
- Б) конструктивный конфликт;
- В) деструктивный конфликт.

### **7.2. Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации**

Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Сущность организационного поведения.
2. Принципы организационного поведения.
3. Модели организационного поведения.
4. Факторы, оказывающие воздействие на людей в организации.
5. Этапы становления и развития организационного поведения.
6. Сущность и место организационного поведения в системе наук об управлении.

Организационное поведение и менеджмент.

7. Связь организационного поведения с философией, психологией, социологией, социальной психологией, культурологией.
8. Элементы структуры организационного поведения. Составляющие организационного поведения.
9. Классический этап становления организационного поведения как научной дисциплины.
10. Гуманистический этап становления организационного поведения как научной дисциплины.
11. Социально-психологический этап развития организационного поведения как научной дисциплины.
12. Основные функции организационной культуры. Схема иерархии уровней организационной культуры.
13. Основные этапы развития теории организационного поведения как этапы ведущей составной части организационной культуры.
14. Формирование группового поведения в организации. Потребности в групповом объединении.
15. Формальные и неформальные группы. Достоинства и проблемы неформальных групп. Стадии формирования неформальных групп.
16. Виды и структуры групп в социально-экономической организации.
17. Общение как коммуникативная деятельность. Основные составляющие процесса коммуникативной деятельности и их характеристика.
18. Основные характеристики общения личности в организации.
19. Содержание, функции, стороны, манера, стиль общения в организации.
20. Психологические механизмы взаимопонимания в общении между персоналом в организации.
21. Структура межличностного взаимодействия и типы межличностного взаимодействия.
22. Диалог как организационный принцип коммуникативной деятельности персонала организации.
23. Характеристика основных моделей общения сотрудников организации.
24. Современная смена традиционных парадигм организационного поведения.
25. Психоаналитические представления о поведении.
26. Бихевиористские представления о поведении. Когнитивистское понимание поведения. Экономическо-психологический подход к поведению.
27. Диалог как организационный принцип коммуникативной деятельности персонала организации.
28. Сущность, содержание и определение личности. Этапы развития психологии личности.
29. Основные характеристики личностных черт. Персональные диспозиции. Соотношение черт, аттитюдов и привычек.
30. Теории отдельных личностных черт: локуса контроля, уровней самооценки, поведения типа А и В, мотивации достижений, консерватизма, самомониторинга.
31. Определение лидерства. Типы лидерства. Лидер и руководитель.
32. Власть, лидерство и принятие управленческого решения. Индивидуальное и групповое принятие решений.
33. Зависимость типа организации и организационного поведения от руководителя.
34. Взаимосвязь организационного поведения, организационных изменений и организационного развития.
35. Организационное развитие как процесс взаимосвязанных количественных и качественных преобразований в управляемой общественной системе.
36. Понятие и виды организационных изменений. Управление изменениями в организации.
37. Ключевые точки управления поведением и развитием организации.
38. Понятие и виды конфликтов. Место и роль конфликтов в управлении социальными

процессами и персоналом организации.

39. Причины организационного конфликта и его этапы.
40. Способы разрешения социально-психологических конфликтов как средство управления взаимоотношениями в организации. Стратегии разрешения конфликтов.
41. Психологическая характеристика основных стилей (способов) разрешения конфликтов и правила их применения.
42. Власть в организации. Основные формы власти.
43. Теории лидерства.
44. Лидерство и руководство.
45. Управление организационным поведением.
46. Организационные изменения.
47. Развивающаяся модель организационного поведения.
48. Принципы построения организационных моделей.
49. Методы исследования организаций.
50. Мотивация индивидуального труда.
51. Мотивация группового труда.
52. Модели Маслоу, Врума и теории справедливости Адамса.
53. Характеристика модели мотивации Макклеланда-Аткисона и Герцберга.
54. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера и теория усиления мотивации Скиннера.
55. Мотивация труда в современной России – анализ отрицательных и положительных черт.
56. Управленческие коммуникации в организации как дополнительная мотивационная структура.
57. Понятие конфликта, его сущность и структура. Условия возникновения конфликта.
58. Преодоление социально-психологических конфликтов путем улучшения общения. Проблемы общения и способы их преодоления в конкретных ситуациях.
59. Управление конфликтом на личном, групповом и организационном уровнях. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
60. Теория транзакционного (транзактного) анализа.
61. Власть и статус. Награждение и наказание. Конгруэнтность организационной структуры. Организационная патология.
62. Элементы выживания и адаптации в среде: миссия и стратегия, цели и критерии результатов деятельности, процедуры измерения организационных изменений.
63. Организационное поведение и внутренняя интеграция.
64. Классификация подходов к внутренним организационным изменениям.
65. Особенности национальной культуры предпринимательской деятельности в странах востока.
66. Особенности национальной культуры предпринимательской деятельности в странах запада.

### **7.3. Система выставления оценок по итогам текущего контроля и промежуточной аттестации**

Оценка успеваемости с применением балльно-рейтинговой системы заключается в накоплении обучающимися баллов за активное, своевременное и качественное участие в определенных видах учебной деятельности и выполнение учебных заданий в ходе освоения дисциплины.

Баллы выставляются за все виды учебной деятельности обучающихся в рамках контактной и самостоятельной работы. Также возможно выставление «премиальных» баллов за дополнительные виды деятельности.

Положительная оценка по дисциплине должна быть выставлена по результатам текущего контроля без дополнительных испытаний в ходе промежуточной аттестации студенту, набравшему более 56 баллов.

Студент, набравший менее 56 баллов, для получения положительной оценки должен пройти дополнительные испытания в ходе промежуточной аттестации. Баллы, набранные в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации, суммируются.

Студент, набравший в ходе текущего контроля более 56 баллов, но желающий повысить свой рейтинговый показатель, проходит дополнительные испытания в ходе промежуточной аттестации.

Итоговая оценка по дисциплине выставляется на основе накопленных баллов в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с таблицей:

#### Система оценивания результатов обучения по дисциплине

Шкала по БРС	Отметка о зачете	Оценка за экзамен, зачет с оценкой
85 – 100	зачтено	отлично
70 – 84		хорошо
56 – 69		удовлетворительно
0 – 55	не зачтено	неудовлетворительно

В случае прохождения студентом промежуточной аттестации баллы за прохождение испытания выставляются в соответствии со шкалой, представленной в таблице:

#### Критерии выставления баллов в ходе промежуточной аттестации

Шкала по БРС	Критерии оценивания
26 – 30	Ответы на вопросы логичные, обнаруживается глубокое знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий; очевидны содержательные межпредметные связи; представлена развернутая аргументация выдвигаемых положений, приводятся убедительные примеры; обнаруживается аналитический подход в освещении различных концепций; делаются содержательные выводы, демонстрируется знание специальной литературы в рамках учебного курса и дополнительных источников информации.
20 – 25	Ответы на вопросы изложены в соответствии с планом; в ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полное; не всегда очевидны межпредметные связи; аргументация выдвигаемых положений и приводимых примеров не всегда убедительна; наблюдается некоторая непоследовательность анализа материала; выводы правильные, речь грамотная, используется профессиональная лексика; демонстрируется знание основной литературы в рамках учебного курса.
13 – 19	Ответы недостаточно логически выстроены, план ответов соблюдается непоследовательно; раскрытие профессиональных понятий недостаточно развернутое; выдвигаемые положения декларируются, но не в полной мере аргументируются; ответы носят преимущественно теоретический характер, примеры отсутствуют.
0 – 12	В ответах недостаточно раскрыты профессиональные понятия, категории, концепции, теории; наблюдается стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера; присутствует ряд серьезных неточностей; выводы поверхностные или отсутствуют.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины с использованием балльно-рейтинговой системы по видам учебной работы представлено в фонде оценочных средств по дисциплине и доводится до обучающихся на первом занятии.

## **8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

### **8.1. Перечень основной литературы**

1. Организационная психология [Текст] : учебник для бакалавриата / С. В. Жолудева [и др.] ; под общ. ред. Е. И. Рогова. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Изд-во ООО Юрайт, 2013. - 621 с.  
<https://www.gukit.ru/lib/catalog>
2. Теория менеджмента [Текст] : в 2 ч. : учебник для студентов, обучающихся по программам высшего образования направления подготовки 38.03.02 "Менеджмент" / Е. А. Байков [и др.] ; ред. А. Д. Евменов ; С.-Петерб. гос. ин-т кино и телев. - Санкт-Петербург : СПбГИКиТ, 2017. Ч. 1 : Теоретические основы менеджмента (бакалавриат). - 331 с.  
<https://www.gukit.ru/lib/catalog>
3. Красовский, Юрий Дмитриевич. Организационное поведение [Текст] : учебник для вузов: рекомендовано Мин.образования / Ю. Д. Красовский. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 527 с  
<https://www.gukit.ru/lib/catalog>.

### **8.2. Перечень дополнительной литературы**

1. Дафт, Ричард. Менеджмент [Текст] : пер. с англ. : учебник/ Р. Дафт. - 10-е изд. - Санкт-Петербург : Питер, 2017. - 656 с.  
<https://www.gukit.ru/lib/catalog>

### **8.3. Перечень ресурсов сети «Интернет»**

1. Портал корпоративного менеджмента <https://www.cfin.ru/>

### **8.4. Перечень используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине лицензионного программного обеспечения**

ОС Microsoft Windows  
Microsoft Office

### **8.5. Перечень используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Электронный каталог библиотеки СПбГИКиТ. <https://www.gukit.ru/lib/catalog>  
Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. <https://elibrary.ru>  
Электронная библиотечная система Polpred. <https://polpred.com>  
Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека». <https://нэб.рф>

### **8.6. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель. Технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории. Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа	Специализированная мебель. Технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории.
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Специализированная мебель. Технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории.
Помещение для самостоятельной работы	Компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института.
Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная мебель. Технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории.

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для самостоятельного изучения отводятся темы, хорошо разработанные в учебных пособиях, научных монографиях и не могут представлять особенных трудностей при изучении.

Особенностью данного курса является его комплексный характер, учитывающий различные аспекты изучаемой проблематики.

Проблемный характер изложения призван способствовать более активному включению в учебный процесс, в ходе которого происходит анализ наиболее распространенных проблемных ситуаций организационного поведения, влияющих на качество работы и определяются возможные пути их устранения. Предложенный тестовый материал поможет определить потенциальные возможности и слабые стороны, что даст надёжный ключ для самокоррекции и самосовершенствования.

Моделирование различных ситуаций организационного поведения, их анализ, выполнение упражнений, фиксирующих практическое усвоение учебной информации направлены на качественное преобразование уровня профессиональной компетентности по данному аспекту жизнедеятельности.

Лекционный курс организационного поведения должен строиться таким образом, чтобы, приступая к изучению нового раздела, студенты знали, какие вопросы ранее изученного материала будут использованы при изучении нового. Каждая лекция должна носить проблемный характер. Студенты должны привлекаться к постановке проблемы, к поиску путей ее решения, обоснованию каждого утверждения. Используемые методы должны ориентировать будущего специалиста на их усвоение и применение в будущей профессиональной деятельности.

В начале каждой лекции необходимо уяснить цель, которую лектор ставит перед собой и перед студентами. Необходимо ориентировать студентов на сравнение того, что он слышит на лекции с тем, что им было изучено ранее, укладывать новую информацию в собственную, уже имеющуюся у него систему знаний. По ходу лекции целесообразно подчеркивать новые термины, выяснять их смысл и особенность использования в процессе анализа проблематики организационного поведения и решения конкретных задач развития личности или группы в организации.

Успех занятия во многом зависит от уровня готовности, настроя студентов на активное освоение изучаемой информации, что актуализирует задачу изначальной психологической подготовки студентов к процессу обучения по данной дисциплине. Каждая тема должна быть направлена на отработку определенных теоретических положений и умений их использования в процессе выполнения конкретных заданий, и тесно взаимосвязано с другими вопросами, выносимыми на занятия.

Практическое занятие должно ориентировать студента на организацию самостоятельной работы, а также коллективного творческого взаимодействия. С этой целью на каждом занятии

под контролем преподавателя предусматривается возможность выполнения индивидуальной и коллективной творческой работы студентов, организации дискуссии и выступлений по итогам проведённого анализа. Во время выполнения любой работы студент может обратиться к преподавателю с вопросом, получить на него ответ. Сам процесс организации самостоятельной работы на занятии должен служить образцом организации самостоятельной деятельности студента. Очень полезна организация самостоятельной работы со взаимопроверкой студентами работ друг друга. Это развивает умение осуществлять контроль и коррекцию результатов своего собственного труда.

Важной составляющей самостоятельной работы является подготовка к практическим занятиям, в том числе в формах:

- сообщения;
- решение кейсов;

- письменного домашнего задания (аналитической работы);
- подготовки мультимедиа-презентации.

Любая форма самостоятельной работы требует глубокого изучения первоисточников, умения связывать их теоретические положения с современностью, проводить глубокий анализ, делать практические выводы, наконец, учит вести дискуссии.