МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Проректор по образовательной деятельности  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Г. Шубаева  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. |

***Организационная культура и организационное поведение***

**Рабочая программа дисциплины**

|  |  |
| --- | --- |
| Направление подготовки/ *Специальность* | *38.03.03 Управление персоналом* |
| Направленность (профиль) программы/  *Специализация* | *Кадровый менеджмент* |
| Уровень высшего образования | *Бакалавриат* |
| Форма обучения | *очная* |
| Год набора | *2025* |

Составитель*(и)*:

|  |
| --- |
| д.э.н, Спивак Владимир Александрович |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Часов по учебному плану | 180 | **Виды контроля в семестрах:**   |  | | --- | | Экзамен: семестр 4 | | Курсовая работа: семестр 4 | |
| в том числе: |  |
| контактная работа | 96 |
| самостоятельная работа | 48 |
| практическая подготовка | 0 |
| часов на контроль | 36 |

**Распределение часов дисциплины:**

|  |  |
| --- | --- |
| Семестр: | 4 |
| Вид занятий | Часы |
| Лекционные занятия | 54 |
| Практические занятия | 42 |
| Лабораторные работы |  |
| **Итого аудиторных часов** | **96** |
| Самостоятельная работа | 48 |
| Часы на контроль | 36 |
| **Итого академических часов** | **180** |
| **Общая трудоемкость в зачетных единицах** | **5** |

Санкт-Петербург

2025

**СОДЕРЖАНИЕ**

[**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** 3](#_Toc83656871)

[**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** 3](#_Toc83656872)

[**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ** 3](#_Toc83656873)

[**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\*** 4](#_Toc83656874)

[**5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 8](#_Toc83656875)

[**5.1 Рекомендуемая литература** 8](#_Toc83656876)

[**5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства** 9](#_Toc83656877)

[**5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)** 9](#_Toc83656878)

[**6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 10](#_Toc83656879)

[**7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ** 11](#_Toc83656880)

[**8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ** 12](#_Toc83656881)

[**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** 14](#_Toc83656882)

[**1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации** 14](#_Toc83656883)

[**1.2 Темы письменных работ** 15](#_Toc83656884)

[**1.3 Контрольные точки** 15](#_Toc83656885)

[**1.4 Другие объекты оценивания** 16](#_Toc83656886)

[**1.5 Самостоятельная работа обучающегося** 16](#_Toc83656887)

[**1.6 Шкала оценивания результата** 16](#_Toc83656888)

# **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель:** | Изучение студентами современных представлений о теории и факторах поведения работников и групп в организации; - усвоение методов и приемов, позволяющих осуществить анализ социально-психологических процессов в организации, выявить причины возникающих проблем и принять меры к их решению в интересах отдельных работников, групп и организации в целом; -формирование у студентов научных знаний по теории организационной культуры, ее влиянию на организационное поведение субъектов внешней и внутренней среды организации; - приобретение навыков в применении технологии диагностики, моделирования, формирования и изменения организационной культуры как фактора организационного поведения |

# **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина Б1.О Организационная культура и организационное поведение относится к обязательной части Блока 1.

# **3.** **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

| **Код и наименование компетенции выпускника** | **Код и наименование индикатора достижения компетенций** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине** |
| --- | --- | --- |
| УК-4 - Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) | УК-4.1 - Выбирает на государственном языке РФ и/или иностранном(-ых) языках коммуникативно приемлемые стиль и средства взаимодействия с деловыми партнерами в устной и письменной формах | Знать: теоретические основы функционирования и управления поведением субъектов внешней и внутренней среды организации; задачи и методы управления поведением субъектов организации теоретические и практические основы управления поведением субъектов организации с применением потенциала и фактора организационной культуры.  Уметь: использовать методологию системного подхода для выявления и диагностики факторов организационного поведения субъектов организации выявлять и учитывать влияние современных факторов внешней и внутренней среды, в том числе социо-культурного характера, на поведение организации выявлять проблемы и факторы поведения сотрудников в организациях различных видов;.  Владеть: навыками социально-культурного-взаимодействия-и сотрудничества, компетенциями в диагностике и решении поведенческих проблем в трудовых коллективах навыками коммуникаций межличностного, межгруппового и межорганизационного типа навыками формирования и поддержания высокопродуктивных команд и продуктивному участию в достижении результатов и целей организации. |

# **4.** **СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Номер и наименование тем и/или разделов/тем** | **Содержание дисциплины** | | **Объем дисциплины**  **(академические часы)** | | | | |
| **Контактная работа** | | | | **СРО** |
| **ЗЛТ** | | **ПЗ** | **ЛР** |
| Тема 1. Методология познания и управления организационным поведением и организационной культурой. | Универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции специалиста по управлению персоналом. Уровни квалификации, ФГОС, профессиональные стандарты. Подходы и методы познания, принятия решений и решения проблем. Системный, критический, стратегический, ситуативный, менеджерский подходы. Ключевые понятия и аспекты организационного поведения и организационной культуры. Интеллект-карты оргкультуры и оргповедения. Актуальные проблемы и факторы влияния на оргкультуру и оргповедение. Регуляторы поведения субъектов организации. | | 4 | | 3 |  | 4 |
| Тема 2. Теории поведения человека в различных организациях. | Менеджерские, психологические и мотивационные теории поведения человека в организации. Теории личности. Теории ролевого и предпринимательского поведения. Актуальные факторы влияния на оргповедение и оргкультуру. Системный подход. Концепции личности, специфика организации, факторы поведения работников различных групп в организациях. Типологии и модели личностей в организациях. Модели человека экономического, социального, психологического. Ме-тоды исследования личности. Модели трудового поведения. Модель трудового потенциала и факторы его развития. Методы управления персоналом. Девиантное поведение людей в организации. Формы и факторы мошенничества и саботажа. Теории поколений. Концепции мотивации людей и их многообразие. Теории взаимосвязи моти-вации и успеха в деятельности. Фактор отношения к труду. Содержание и условия труда как факторы мотивации к труду. Стимулирование повышения мотивации к труду. Факторы эффективности групповой работы. Модели проектного менеджмента, методики и опыт создания высокопродуктивной творческой высокотехнологичной команды. Основы Agile-технологии. Модели организаций и их поведения в зависимости от этапа развития, сферы деятельности, масштаба и сферы деятельности, положения на рынке, модели управления, стратегических аспектов развития. Организационные патологии. Формирование и поддержание лояльности работников. | | 5 | | 3 |  | 4 |
| Тема 3. Коммуникативное поведение в организации личностей и групп | Теории коммуникаций. Виды и субъекты коммуникаций в организациях, формальные и неформальные. Средства и способы осуществления коммуникаций в организации. Модели и роли субъектов коммуникаций. Стратегии проведения успешных деловых переговоров. Этические основы деловых коммуникаций. Вербальные и невербальные, устные и письменные коммуникации. Конфликты в организациях, их типологии, диагностика, профилактика и урегулирование. Манипулятивное поведение. Эмоциональный интеллект. Теории групп и команд. Ролевое распределение в группе и факторы личностной склонности к исполнению роли. Методы выявления ролевых предпочтений членов группы. Модель Белбина. Этапы развития группы. Модель Такмана. Методологии превращения группы в команду. Аспекты и факторы успеха высоко продуктивной и высоко технологичной команды. Правила управления групповым поведением. Групповые девиации. | | 5 | | 4 |  | 4 |
| Тема 4. Анализ, конструирование и управление поведением организаций. | Анализ, конструирование и управление поведением организаций. Системный стратегический подход и анализ организации. Прогнозирование развития организации. Конструирование и перепроектирование организации: реструктуризация, реорганизация, реинжиниринг процессов, ребрендинг. Анализ качества трудовой жизни, социально-психологического климата и организационной культуры. Управление поведением организации. Разнообразие факторов внешней и внутренней среды и их влияние на поведение организации. Типологии организаций. Обучающиеся, клиенториентированные, лидерские, инновационные, «бережливые» организации. Стратегические факторы поведения организации. Тактические факторы поведения организации. Общесистемные, филогенетические и онтогенетические свойства организации. Модели и системы управления организациями. Принципы управления. Функции управления организацией. Стадия развития организации и основы поведения на разных этапах развития организации. Организационные патологии, их диагностика и преодоление. Оценка организационного поведения различными группами интересов | | 5 | | 3 |  | 4 |
| Тема 5. Лидерство и персональное развитие в организации. | Власть и ее источники. Роли лидеров в создании и достижении успеха организации. Типологии лидерства и факторы успеха лидеров. Стиль управления. Системный подход и системное мышление лидера. Владение универсальными компетенциями как фактор успеха лидера. Лидерство и менеджмент. Ситуативные факторы в деятельности и достижении успеха лидера. Компетентностная модель лидерства. Злоупотребление властью и патологии лидерства. Персональное развитие в организации. Развитие персонала как фактор развития организации. Управление и развитие карьеры работников. Выявление талантов и управление талантами в организациях. Развивающее управление пер-соналом. Девятиэлементная модель персонала. | | 5 | | 5 |  | 4 |
| Тема 6. Управление нововведениями в организации. | Инновационные и высоко технологичные организации. Концепции и аспекты организационных изменений. Исследование организации, разработка стратегических аспектов изменений в организации и выбор метода реализации стратегии. Диагностика, профилактика и преодоление сопротивлений изменениям в организации. Основы организационного развития | | 5 | | 3 |  | 4 |
| Тема 7. Организационный маркетинг и поведение организаций в международной сфере. | Понятие организационного маркетинга. Актуальные факторы и тенденции мировой политики, экономики, социально-культурного и технико-технологического происхождения и их влияние на поведение субъектов и объектов организационного поведения. Аспекты имиджа организации и управление его актуализацией. Организация как лучшее место для работы. Движение «Инвесторы в людей». Организации — экосистемы. Значение и развитие направлений PR, рекламы организации. Работа с сегментом рынка, клиентской базой. Фандрайзинг. Миссия, слоган. Организационный бренд, ошибки брендинга, ребрендинг. Организационное поведение в сфере международного бизнеса. Современная международная среда в осях PESTEL-анализа. Специфика национальных, сословных, этических, религиозных, коммуникативных, девиантных и иных особенностей, сложности международного взаимодействия. Транснациональные компании, конфликтные аспекты наднационального бизнеса и национальных интересов. Ошибки международного брендинга. | | 4 | | 3 |  | 4 |
| Тема 8. Понятие и концепции организационной культуры. | Понятие организационной культуры. Субъекты-носители культуры и организационной культуры. Подходы к исследованию организационной культуры. Системный подход. Актуальные факторы внешней и внутренней среды и их влияние на организационную культуру и поведение людей. Оргкультура как атрибут и оценочный критерий организации. Функции оргкультуры. Оргкультура как один из важных регуляторов поведения организации и его оценки заинтересованными сторонами, группами и индивидами. Факторы и примеры влияния организационной культуры на достижение целей организации. Концепции культуры и организационной культуры: обоснование разнообразия точек зрения и подходов к понятию и структуре организационной культуры. Теории Э.Шейна, Ч.Хэнди, Дила и Кеннеди, Камерон и Куинна и др. Морфология организационной культуры и ее связь с базовой концепцией управления организацией. Организационные патологии и их исправление | | 4 | | 4 |  | 4 |
| Тема 9. Специфические факторы национальных культур и их влияние на организационную культуру. | Национальные культуры: специфика и влияние на оргкультуру. Исторические аспекты российской национальной культуры, деловой и бытовой этики. Аспекты организационной культуры, их роль, место и значение в управлении и оценке поведения организации и ее элементов различными субъектами. Материальная и духовная оргкультура. Культура коммуникаций и эмоциональный интеллект. Методы использования потенциала межкультурного различия. Межнациональное культурное взаимодействие и его проблемы, примеры и методы их решения. | | 4 | | 4 |  | 4 |
| Тема 10. Аспекты и виды организационной культуры. | Аспекты организационной культуры, их роль, место и значение в управлении и оценке поведения организации и ее элементов различными субъектами. Материальная и духовная оргкультура. Культура коммуникаций и эмоциональный интеллект. Методы использования потенциала межкультурного различия. Аспекты внешней среды и их влияние на культуру организации. Специфика организационных культур. Внутри организационные факторы и их влияние на оргкультуру. Организационные культуры и влияние парадигмы управления. Субкультуры вне и внутри организации, их влияние, позитивный и негативный потенциал. | | 4 | | 3 |  | 4 |
| Тема 11. Формирование и управление организационной культурой. | Диагностика организационной культуры. Методика OCAI. Формирование организационной культуры. Управление изменениями оргкультуры. Метод «размораживание-изменения-замораживание». Культура лидерства и ее решающее влияние на организационную культуру. | | 4 | | 3 |  | 4 |
| Тема 12. Культура и методология принятия решений и решения проблем. | Культура принятия решений — индивидуально и в группе. Культура труда и трудовых отношений, факторы влияния на культуру труда и развитие персонала организации. Диагностика, профилактика и урегулирование конфликтов. | | 5 | | 4 |  | 4 |
| **Контроль:** | | | | | | | **36** |
| **Всего по дисциплине:** | | **54** | | **42** | |  | **48** |

\*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

# **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

## **5.1 Рекомендуемая литература**

|  |  |
| --- | --- |
| **Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)** | **Электронные ресурсы** |
| Гильдингерш М.Г. Развитие кадрового потенциала организации: учебное пособие / М.Г. Гильдингерш; Министерство образования и науки Российской Федерации, Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т, Кафедра упр. персоналом. — Санкт-Петербург: Изд-во СПбГЭУ, 2016. — 125 с. | [http://opac.unecon.ru/elibrary ... 86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B0.pdf](http://opac.unecon.ru/elibrary/2015/ucheb/%D0%A0%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B0.pdf) |
| Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 207 с. | <https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-468490> |
| Спивак, В. А. Управление изменениями : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 357 с. | <https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-468490> |
| Спивак, В. А. Деловые коммуникации. Теория и практика : учебник для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 460 с. | <https://urait.ru/bcode/426318> |
| Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. | <https://urait.ru/bcode/469174> |

## **5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства**

|  |
| --- |
| - 7-Zip |
| - ОС Альт образование 10 |
| - LibreOffice Base |
| - LibreOffice Calc |
| - LibreOffice Writer |

## **5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)**

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Наименование СПБД/ ИСС** |
| 1. | Электронная библиотека Grebennikon.ru – [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru) |
| 2. | Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru |
| 3. | Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru |
| 4. | База данных ПОЛПРЕД Справочники – [www.polpred.com](http://www.polpred.com) |
| 5. | База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary  [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org) |
| 6. | Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.consultant.ru) |
| 7. | Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru) |
| 8. | Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.kodeks.ru) |
| 9. | Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru |
| 10. | Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru |
| 11. | Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – [www.znanium.com](http://www.znanium.com) |
| 12. | Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru |

# **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ) групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование учебных аудиторий, перечень** | **Адрес (местоположение) учебных аудиторий** |
| Ауд. 206 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 29 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт.,парта 6шт.Компьютер I3-8100/ 8Гб/500Гб/ Philips224E5QSB - 15 шт.,Моноблок Acer Aspire Z1811 в компл.: i5 2400s/4Gb/1Tб/-1 шт., Проектор NEC М350 Х- 1 шт., Экран с электро-приводом Draper Baronet 138х180 см - 1 шт., Коммутатор HP Е2610-24 (J9085A) - 1 шт., Коммутатор HP ProCurve Swich 2610-48 (J9088A) - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |
| Ауд. 415 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 150 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., трибуна, тумба м/мНоутбук HP 250 G6 1WY58EA (Intel i5-7200U 2.5 Gh/8Gb/250Gb/15") - 1шт., Мультимедийный проектор Panasonic PT-VX610Е - 1 шт., Экран с электропривод. д150 полотно MW - 1 шт., Микшерный пуль Mackie VLZ 1202 - 1 шт., Монитор компакт.белый (колонки) JBL CONTROL 25 програм.мощн.:1500Вт. - 2 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |
| Ауд. 208 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., парта 10шт., скамейка 10шт., тумба м/мКомпьютер I3-8100/ 8Гб/500Гб/ Philips224E5QSB - 20 шт., Компьютер i5-7400 3 Gh/8Gb/1Tb/Dell e2318h - 1 шт., Мультимедийный проектор 1 NEC ME401X - 1 шт., Экран с электроприводом 153х200 см Matte White - 1 шт., Коммутатор HP ProCurve Switch 2610-24 (24 ports 10/100+2 10/100/1000) - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |

# **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться со следующими документами:

* учебно-методической документацией;
* локальными нормативными актами, регламентирующими основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
* графиком консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Уровень и глубина освоения дисциплины определяются активной и систематической работой обучающихся на лекционных занятиях, занятиях семинарского типа, выполнением самостоятельной работы, в том числе в части выделения наиболее значимых и актуальных проблем для дальнейшего изучения. Особым условием качественного освоения дисциплины является эффективная организация труда, позволяющая распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком учебного процесса.

При подготовке к учебным занятиям обучающимся предоставляется возможность посещения консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава СПбГЭУ согласно расписанию, установленному в графике консультаций.

Аудиторная и внеаудиторная работа обучающихся должна быть направлена на формирование:

* фундаментальных основ мировоззрения обучающихся и естественнонаучного познания;
* базисных знаний, соответствующих направлению подготовки и заявленной профессиональной области, формирующих целевую и профессиональную основу для подготовки кадров;
* профессиональных компетенций ориентированных на удовлетворение потребностей рынка труда;
* индивидуальной траектории посредством освоения уникального набора профессиональных компетенций дополняющих компетентностную модель обучающегося, за счет ориентации на конкретные профессиональные специализированные области знаний, определяемые представителями рынка труда;
* метанавыков обучающихся, таких как: командная работа и лидерство, анализ данных, цифровые навыки, разработка и реализация проектов, межкультурное взаимодействие.

# **8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

# **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

## **1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Организационное поведение и его регуляторы. Развитие концепций управления и организационного поведения. |
| 2 | Основы системного подхода к познанию и решению проблем. |
| 3 | Современные проблемы менеджмента. |
| 4 | Характеристика организации как системы. |
| 5 | Общие типы организаций и их характеристика. |
| 6 | Жизненный цикл организации. |
| 7 | Управление поведением клиента. Типы поведения по отношению к клиенту. |
| 8 | Модели организационного поведения. |
| 9 | Основы представления о личности. |
| 10 | Модель восприятия, характеристика блоков, ее составляющих. |
| 11 | Психологическая типология: типы людей в бизнесе. Модель Майерс-Бриггс. |
| 12 | Развитие сотрудников организации. Типы карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры. |
| 13 | Профессиональная социализация. |
| 14 | Модели и источники стресса. |
| 15 | Понятие «группа». Классификация групп. Группа и команда. Основные этапы развития группы. |
| 16 | Характеристики продуктивной команды. |
| 17 | Власть в организации. Характеристика источников власти. |
| 18 | Природа лидерства. Подходы к изучению лидерства. |
| 19 | Теория трансформирующего лидерства. |
| 20 | Ситуационное лидерство: модель П. Херши и К. Бланшарда. |
| 21 | Определение стилей лидерства на основе «решетки лидерства». |
| 22 | Нормативная модель лидерства Врума – Йеттона – Яго. |
| 23 | Заменители лидерства. Их источники. |
| 24 | Компетентностная модель лидерства. |
| 25 | Значение и влияние организационной культуры на поведение субъектов организации. |
| 26 | Источники и типы организационной культуры. |
| 27 | Области проявления организационной культуры. |
| 28 | Управление организационной культурой. |
| 29 | Многоуровневая модель организационной культуры. |
| 30 | Учет национального аспекта в организационной культуре. Исследования Г. Хофстеда, О. Стивенса. Модель Г. Лэйна и Дж. Дистефано. Модель организации типа Z У. Оучи. |
| 31 | Стратегии управления межкультурными различиями. |
| 32 | Процесс возникновения и развития конфликта и его природа. |
| 33 | Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций. |
| 34 | Модель индивидуальных типов реакции на конфликт. |
| 35 | Методы разрешения конфликтов. |
| 36 | Общая характеристика мотивационного процесса. Многоаспектность теорий мотивации. |
| 37 | Использование теорий мотивации для повышения эффективности работы организации. |
| 38 | Организационное развитие. |
| 39 | Модель проведения изменений в организации. |
| 40 | Управление сопротивлением изменениям в организации. |
| 41 | Теории культуры и оргкультуры. Аспекты культур и оргкультур в разных концепциях. Субкультуры, в т.ч молодежные. Девиантные культуры организаций, групп, индивидов |
| 42 | Оргкультура в системе регуляторов поведения организации |
| 43 | Диагностика оргкультуры. Метод Камерона и Куинна. |
| 44 | Культура управления, ее аспекты. |
| 45 | Культура бизнеса. Социальная ответственность бизнеса. |
| 46 | Материальная оргкультура |
| 47 | Культура руководства, культура лидерства |
| 48 | Девиантное индивидуальное и групповое поведение. |
| 49 | Российские национальные нормы этики бизнеса |
| 50 | Кодекс поведения государственного служащего. |
| 51 | Девиации организационной культуры. |
| 52 | Культура поведения в сетях, в общении Онлайн |

## **1.2 Темы письменных работ**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Методология познания и управления организационным поведением и организационной культурой. |
| 2 | Теории поведения человека в различных организациях. |
| 3 | Коммуникативное поведение в организации личностей и групп. |
| 4 | Анализ, конструирование и управление поведением организаций. |
| 5 | Лидерство и персональное развитие в организации. |
| 6 | Управление нововведениями в организации. |
| 7 | Организационный маркетинг и поведение организаций в международной сфере. |
| 8 | Понятие и концепции организационной культуры. |
| 9 | Специфические факторы национальных культур и их влияние на организационную культуру. |
| 10 | Аспекты и виды организационной культуры. |
| 11 | Формирование и управление организационной культурой. |
| 12 | Культура и методология принятия решений и решения проблем. |
| 13 | Структура и содержание интеллект-карты дисциплины "Организационное поведение" |
| 14 | Модели работников с позиций различных научных дисциплин |
| 15 | Девиантное поведение работников организации, его анализ, предупреждение и исправление |
| 16 | Методы формирования высокопродуктивных проектных команд |
| 17 | Конфликты в организациях, их исследование, профилактика, урегулирование |
| 18 | Исследование и совершенствование качества трудовой жизни работников организации |
| 19 | Теории и модели лидерства и актуальные факторы лидерского поведения |
| 20 | Специфика межкультурного взаимодействия в современном мире |

## **1.3 Контрольные точки**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Номер контрольной точки** | **Тип контрольной точки** | **Способ проведения** | **Номера тем** |
| 1 | Тест | с помощью технических средств и информационных систем | 1-3 |
| 2 | Аналитическая работа | с помощью технических средств и информационных систем | 1-12 |
| 3 | Текущий контроль | с помощью технических средств и информационных систем | 1-12 |

## **1.4 Другие объекты оценивания**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Рабочей программой дисциплины не предусмотрено. |

## **1.5 Самостоятельная работа обучающегося**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименования самостоятельной работы** | **Номера тем** |
| Курсовое проектирование | 1-12 |
| Подготовка к экзамену | 1-12 |

## **1.6** **Шкала оценивания результата**

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен (или дифференцированный зачет), итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Баллы | Оценка |
| <=54 | неудовлетворительно |
| 55-69 | удовлетворительно |
| 70-84 | хорошо |
| >=85 | отлично |

**Шкала оценивания результата**

|  |  |
| --- | --- |
| 2 (балл до 54) | Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.  Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат. |
| 3 (балл 55-69) | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены.  Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер. |
| 4 (балл 70-84) | Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.  Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения. |
| 5 (балл 85-100) | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.  Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход. |