

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 13.07.2023 15:19:48

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт** Институт менеджмента

**Кафедра** Менеджмента

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета

(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Наименование дисциплины** Б1.В.11 Организационное поведение

**Основная профессиональная образовательная программа** 38.03.02 Менеджмент программа Менеджмент и предпринимательство

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Самара 2023

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Организационное поведение входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1.Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Командообразование и работа в команде, Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО, Основы проектной деятельности, Управление человеческими ресурсами, Консультационный проект, Адаптация лиц с ОВЗ, Технологии работы в социальных сетях, Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности, Международный менеджмент, Корпоративное управление, Управление маркетингом

Последующие дисциплины по связям компетенций: Бренд-менеджмент, Деловая игра: проектное управление организацией, Деловая игра: управление стоимостью компании, Экономическая безопасность и страхование

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Организационное поведение в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-3	УК-3.1: Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	УК-3.2: Уметь: разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	УК-3.3: Владеть (иметь навыки): методами организации и управления коллективом, планированием его действий; навыками успешного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - способен выявлять бизнес-проблемы, выяснять потребности заинтересованных сторон, обосновывать решения и обеспечивать проведение изменений в организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-1	ПК-1.1: Знать: теорию систем, методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии	ПК-1.2: Уметь: выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации; анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на	ПК-1.3: Владеть (иметь навыки): навыками анализа решений с точки зрения достижения целевых показателей решений; навыками оценки ресурсов, необходимых для реализации решений; навыками по оформлению

информации бизнес-анализа, методы оценки эффективности решений, информационные технологии, применяемые в организации, инструменты моделирования, теорию межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии, теорию конфликтов	деятельность организации; проводить оценку эффективности решения с точки зрения выбранных критериев; оценивать бизнес-возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей; использовать техники эффективных коммуникаций	результатов бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами
--	--	--

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	74.3/2.06
Занятия лекционного типа	36/1
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа:	35.7/0.99
Промежуточная аттестация	34/0.94
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

#### очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	6.3/0.18
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа:	103.7/2.88
Промежуточная аттестация	34/0.94
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Организационное поведение представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий

##### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	18	18			20	УК-3.1, УК-3.2, УК -3.3, ПК-1.1, ПК- 1.2, ПК-1.3	
2.	Организационное поведение на групповом уровне	18	18			15,7	УК-3.1, УК-3.2, УК -3.3, ПК-1.1, ПК- 1.2, ПК-1.3	
	Контроль	34						
	<b>Итого</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>0.3</b>	<b>2</b>	<b>35.7</b>		

##### очно-заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	1	1			50	УК-3.1, УК-3.2, УК -3.3, ПК-1.1, ПК- 1.2, ПК-1.3	
2.	Организационное поведение на групповом уровне	1	1			53,7	УК-3.1, УК-3.2, УК -3.3, ПК-1.1, ПК- 1.2, ПК-1.3	
	Контроль	34						
	<b>Итого</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0.3</b>	<b>2</b>	<b>103.7</b>		

#### 4.2 Содержание разделов и тем

##### 4.2.1 Контактная работа

##### Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	лекция	Основные категории Организационного поведения
		лекция	Модели взаимодействия человека и общества
		лекция	Личность и организация
		лекция	Лидерство и власть в организации
2.	Организационное поведение на	лекция	Групповая динамика
		лекция	Управление конфликтами в организации

	групповом уровне	лекция	Мотивация как объект внимания организационного поведения
		лекция	Организационная культура
		лекция	Управление изменениями в организации

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

#### Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном	практическое занятие	Основы организационного поведения. Основные модели организации
		практическое занятие	Модели взаимодействия человека и организации
		практическое занятие	Понятие личности: основные характеристики
		практическое занятие	Типология личности
		практическое занятие	Процесс восприятия: основные ошибки
		практическое занятие	Лидерство: природа, содержание
		практическое занятие	Теории лидерства, различные подходы
		практическое занятие	Социально-психологический климат; командообразование
2.	Организационное поведение на групповом уровне	практическое занятие	Конфликты: основные характеристики
		практическое занятие	Способы разрешения конфликтов
		практическое занятие	Мотивация: основные концепции
		практическое занятие	Теории мотивации
		практическое занятие	Новые подходы к мотивации
		практическое занятие	Концепция организационной культуры
		практическое занятие	Кросс-культурные особенности организационной культуры
		практическое занятие	Технология формирования организационной культуры
		практическое занятие	Управление изменениями: причины, стили
		практическое занятие	Модели проведения изменений

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

#### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Организационное поведение на групповом	- подготовка доклада

	уровне	- подготовка электронной презентации - тестирование
--	--------	--

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

## 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 5.1 Литература:

#### Основная литература

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531024>

#### Дополнительная литература

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512217>

2. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510594>

#### Литература для самостоятельного изучения

1. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: учеб.пособие/В.В. Авдеев. – Москва: Финансы и статистика, 2016

2. Адизес, И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует/ И. Адизес. – Москва: Альпина Паблишер, 2014

3. Адизес, И. Развитие лидеров/И. Адизес. – Москва: Альпина Бизнес Букс, 2015

4. Берн, Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры/ Э. Берн. – Москва: Попорри, 2015

5. Гандапас, Р. Презентационный конструктор/Р. Гандапас.- Москва: Вершина, 2016

6. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство/ Д. Гоулман, Б. Бшяцис. – 6-е изд.- Москва: Альпина Паблишер, 2015

7. Дафт, Р. Уроки лидерства/ П. Дафт.- Москва: Эксмо, 2016

8. Зайцев, Л.Г. Организационное поведение: учебни Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова.- Москва: Экономистъ, 2015

9. Кэкс де Врис, М. Мистика лидерства: развитие эмоционального интеллекта/ М. Кетс де Вирс. – 5- изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2016

10. Кови, С. 7 навыков высокоэффективных людей/ С. Кови. - Москва: Альпина Бизнес Букс, 2017

11. Кови, С. Восьмой навык: от эффективности к величию/ С. Кови. - Москва: Альпина Бизнес Букс, 2017

12. Кови, С. Правила эффективного лидерства/ С. Кови.- Москва: Манн, Иванов и Фербер: Эксмо, 2016

13. Маргерисон, Ч. «Колесо» командного управления/ Ч. Маргерисон.- Днепропетровск: Альпина Бизнес Букс, 2015

14. Минсберг, Г. Действуй эффективно! Лучшая практика менеджмента/ Г. Минсберг.- Санкт-Петербург: Питер, 2015

15. Филонович, С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера/ С.Р. Филонович.- Москва: Инфра-М, 2006

### 5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business

2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access,

### **5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся**

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

### **5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся**

1. 1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

### **5.5. Специальные помещения**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

### **5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование**

## **6. Фонд оценочных средств по дисциплине Организационное поведение:**

### **6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине**



Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

**6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе**

**Универсальные компетенции (УК):**

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-3.1: Знать:	УК-3.2: Уметь:	УК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	методами организации и управления коллективом, планированием его действий; навыками успешного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности
Пороговый	Иметь общее представление о понятиях: команда, этапы развития, методах руководства.	Иметь представление о стратегиях формирования команды; уметь подбирать членов коллектива.	Владеть общими методами организации работы коллектива.
Стандартный (в дополнение к пороговому)	Жизненный цикл развития команды, характеристики этапов; стили руководства.	Организовать работу коллектива; выбирать методы руководства; определять индивидуально-психологические черты членов коллектива.	Владеть методами планирования действий коллектива.
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	Методы/методики формирования команды; методы/стили эффективного	Разрабатывать командную стратегию; выбирать стиль руководства в соответствии с этапом развития команды; разрабатывать планы	Владеть методами разработки стратегии развития команды; навыками успешного взаимодействия в

	руководства	личностного, образовательного, профессионального развития.	межкультурной среде; в различных сферах жизнедеятельности.
--	-------------	--	--

**Профессиональные компетенции (ПК):**

ПК-1 - способен выявлять бизнес-проблемы, выяснять потребности заинтересованных сторон, обосновывать решения и обеспечивать проведение изменений в организации

Планируемые результаты обучения по программе	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>		
	ПК-1.1: Знать:	ПК-1.2: Уметь:	ПК-1.3: Владеть (иметь навыки):
	теорию систем, методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации бизнес-анализа, методы оценки эффективности решений, информационные технологии, применяемые в организации, инструменты моделирования, теорию межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии, теорию конфликтов	выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации; анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации; проводить оценку эффективности решения с точки зрения выбранных критериев; оценивать бизнес-возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей; использовать техники эффективных коммуникаций	навыками анализа решений с точки зрения достижения целевых показателей решений; навыками оценки ресурсов, необходимых для реализации решений; навыками по оформлению результатов бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами
Пороговый	Знать общие положения теории систем; общие методы сбора, анализа, систематизации, хранения информации;	выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации;	навыками анализа решений с точки зрения достижения целевых показателей решений;
Стандартный (в дополнение к пороговому)	основные методы оценки эффективности решений; основные информационные технологии и инструменты моделирования;	анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации; проводить оценку эффективности решения с точки зрения выбранных критериев;	навыками оценки ресурсов, необходимых для реализации решений;
Повышенный	современные	оценивать бизнес-возможность	навыками по

(в дополнение к пороговому, стандартному)	подходы теории межличностных и групповых коммуникаций делового взаимодействия; основные положения современной теории конфликта	реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей; использовать техники эффективных коммуникаций	оформлению результатов бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами
---	--	--	---

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном	УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Оценка докладов Тестирование	Экзамен
2.	Организационное поведение на групповом уровне	УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Оценка докладов Тестирование	Экзамен

### 6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

#### Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мотивация труда в современных условиях. Использование идей теории мотивации в практике современного менеджмента</li> <li>2. Проблема власти и лидерства в организации</li> <li>3. Личностные качества менеджера как фактор его деловой карьеры.</li> <li>4. Стиль руководства, его влияние на успех работы организации</li> <li>5.Учет типологии личности в кадровом менеджменте</li> <li>6.Разработка, формирование имиджа современного менеджера</li> <li>7.Саморазвитие менеджера: развитие эмоционального интеллекта</li> <li>8.Формирование управленческих навыков глобального менеджера</li> <li>9. Управление рабочим временем менеджера(тайм-менеджмент)</li> </ol>
Организационное поведение на групповом уровне	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Психологические аспекты управления коллективом; создание психологического климата коллектива.</li> <li>11. Формирование работоспособной команды, основные этапы</li> <li>12. Конфликтология: использование ее идей в практике современного менеджмента (зарубежный и российский опыт)</li> <li>13.Формирование корпоративной культуры организации</li> <li>14.Управление изменениями в организации, основные модели.</li> <li>15.Управление межкультурными различиями в практике делового общения</li> <li>16.Проблемы управления многонациональными командами</li> <li>17. Формирование группового поведения в организации</li> <li>18. Формирование имиджа фирмы.</li> <li>19. Организационная культура как фактор эффективности управления фирмой.</li> </ol>

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами) <https://lms2.ssee.ru/course/index.php?categoryid=1906>

Относительно обособленное объединение небольшого количества людей, которые находятся в устойчивом взаимодействии для достижения конкретных целей – это

команда  
группа  
коллектив  
компания

Под организационным поведением понимают:

поведение людей в организации  
систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций  
поведение людей в рабочих группах  
деятельность организации в целом

Какие бывают виды мотивации по использованным способам:

Материальная, трудовая, статусная  
Внутренняя, внешняя  
Нормативная, принудительная, стимулирующая  
Положительная, отрицательная

Поле организационного поведения включает факторы:

людей, организационные структуры, технологии и внешнюю среду организации  
людей, рабочие группы, подразделения  
людей, организационные структуры, руководителей  
внутреннюю среду организации, рабочие группы, персонал

Что представляют собой конфликты в организации:

Столкновение противоположно направленных целей, интересов, мнений, позиций субъектов взаимодействия, имеющее как негативные, так и положительные последствия  
Столкновение, серьезное разногласие, спор  
Наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия  
Отсутствие согласия между двумя сторонами

Понятие «мотивация» означает:

Побуждение  
Поощрение  
Принуждение  
Стимулирование

Такие характеристики в комплексе, как структура, статус, роли, нормы, групповой процесс, сплоченность, лидерство, конфликтность, определяют:

группу  
команду  
коллектив  
все ответы верны

Социально-психологический климат – это:

атмосфера в коллективе  
деловая и нравственная обстановка, которая характерна для коллектива во всех типичных ситуациях  
взаимоотношения между членами группы  
взаимоотношения между членами группы и руководителями

Признаками организации являются:

наличие двух и более человек, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней

средой

наличие цели ее существования, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней средой, использование ресурсов

наличие двух и более человек, наличие организационной структуры, отсутствие взаимодействия с внешней средой

наличие множества лиц, использование ресурсов, взаимодействие с внешней средой

Организационное окружение — это ...

та часть внешней среды, с которой человек взаимодействует

та часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы  
внешняя среда организации

индивиды, окружающие человека в организации

Претворяет идеи в практические действия:

«коллективист»

«искатель ресурсов»

«исполнитель»

«формирователь»

Что такое «личность»?

Целостная совокупность черт и качеств человека, определяющих его восприятие самого себя и других людей, проявляющаяся во взаимосвязи человека и ситуации

Целостная совокупность элементов, в которой все элементы настолько тесно связаны друг с другом, что выступают по отношению к окружающим условиям и другим системам того же уровня как единое целое

Это лицо, которое может оказать реальное влияние на работников

Устойчивые психические явления, которые оказывают существенное влияние на деятельность человека и характеризуют его с социально-психологической стороны – это:

Свойства личности

Способности

Талант

Навыки

Организационная культура – это

Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в организационных ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий, которые передаются через внутрифирменное окружение

Совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции

Это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации

Закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества

Характер – это:

Разновидность стремлений и увлечений человека, разнообразие деятельности  
Выраженность той или иной черты

Индивидуальное сочетание существенных свойств личности, показывающих отношение человека к окружающему миру и выражающихся в его поведении, поступках  
Врожденные биологические и физические свойства

Процесс восприятия причин поведения людей и его результатов называется:

Социальным признанием

Фундаментальной ошибкой атрибуции

Коммуникацией

Приписыванием

Ценности это:

То, что обладает особой важностью для человека, то, что он готов оберегать, защищать от посягательств со стороны других людей

Психические явления, которые оказывают существенное влияние на деятельность человека и характеризуют его с социально-психологической стороны

То, что присуще только личности и показывает отношение человека к окружающему миру, исходя из его поведения и поступков

Нет верного ответа

Организационной основой власти является:

потребность во власти

принуждение

право на власть

власть информации

Теория, объясняющая феномен лидерства выдающимися качествами личности:

теория харизматического лидерства

теория Альдерфера

«теория черт»

-правильный вариант ответа отсутствует

Как называется способ изменения установок, когда сотрудники, неудовлетворенные существующим положением дел, привлекаются к активной работе по изменению ситуации:

Предоставление новой информации

Воздействие страхом или устранение несоответствий

Влияние друзей и коллег

Привлечение к сотрудничеству

Предмет конфликта – это:

То, на что претендует каждая из конфликтующих сторон

Противоречивые позиции сторон по какому-либо вопросу несовпадение интересов, стремление к противоположным целям

Объективно существующая или воображаемая проблема, являющаяся причиной раздора между сторонами

Сфера разногласий оппонентов

## 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

### Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

Раздел дисциплины	Вопросы
Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Личность и организация. Вхождение человека в организацию, модель взаимодействия.</li><li>2. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Причины, пути устранения ролевых конфликтов.</li><li>3. Теории поведения человека в организации. Личностный аспект взаимодействия человека и организации</li><li>4. Личность: понятие, основные характеристики. Критериальная база поведения.</li><li>5. Адаптация человека к организации. Научение поведению в организации</li><li>6. Личность менеджера; его роль, место в системе управления. Основные функции менеджера.</li></ol>

	<p>7. Лидерство в организации: природа, содержание. Соотношение лидерства и менеджмента</p> <p>8. Теории лидерства; традиционный подход: теория черт.</p> <p>9. Теории лидерства: поведенческий подход.</p> <p>10. Концепции ситуационного лидерства</p>
Организационное поведение на групповом уровне	<p>11. Формирование группового поведения в организации. Основные стадии развития коллектива.</p> <p>12. Формальная и неформальная структуры организации/коллектива, их взаимовлияние.</p> <p>13. Проблемы участия работников в управлении</p> <p>14. Социально-психологический климат: понятие, факторы формирования</p> <p>15. Концепция конфликтологии: понятие конфликта, причины возникновения, виды, роль конфликтов в развитии организации</p> <p>16. Последствия конфликтов в организации, способы разрешения конфликтов, личное поведение в конфликтах</p> <p>17. Мотивации и результативность организации: понятия, общая характеристика. Мотивационный процесс.</p> <p>18. Процессуальные теории мотивации, их характеристика</p> <p>19. Коммуникативное поведение в организации; уровни межличностного общения.</p> <p>20. Учет психологических факторов в управлении организацией</p> <p>21. Концепция организационной культуры; атрибуты, уровни организационной культуры</p> <p>22. Развитие организационной культуры. Типы культур, их классификация.</p> <p>23. Изменение организационной культуры, барьеры. Совместимость стратегии культур организации</p> <p>24. Организационное поведение в системе международного бизнеса</p> <p>25. Сущность, необходимость перемен. Концепция организационного развития.</p> <p>26. Причины неудач при проведении изменений. Стили проведения изменений</p> <p>27. Модели проведения изменений К.Левин, Л.Грейнер, Дж.П.Коттер</p> <p>28. Причины сопротивления изменениям</p> <p>29. Пути преодоления сопротивления, основные шаги.</p> <p>30. Роль, место руководителя в проведении организационных изменений.</p>

## 6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

### Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	Повышенный УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
«хорошо»	Стандартный УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
«удовлетворительно»	Пороговый УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне