

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 09:58:20

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

«Самарский государственный экономический университет»

Институт Менеджмента

Институт

Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ

(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.Б.16 Организационное поведение
Основная профессиональная образовательная программа	Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

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 базовую часть блока Б1.Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Основы социологии

Последующие дисциплины по связям компетенций: Организация труда персонала, Компенсационный менеджмент, Компенсации и льготы, Управление командной работой, Командообразование, Психофизиология профессиональной деятельности

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:

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ОПК-7	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ОПК7з1: международные стандарты корпоративного поведения; модели корпоративной социальной ответственности; специализацию и кооперирование труда	ОПК7у1: идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности; разрабатывать кодекс социально-ответственного поведения организации; диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений	ОПК7в1: навыками построения модели корпоративной социальной деятельности; методами формирования и поддержания этического климата в организации
	ОПК7з2: способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала	ОПК7у2: организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности; работать на общий результат,	ОПК7в2: навыками организации и координации межличностного взаимодействия, контроля и оценки эффективности деятельности

		эффективно взаимодействуя с коллегами	
--	--	---	--

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-18 - владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-18	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ПК18з1: методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	ПК18у1: анализировать экономическое состояние и общие цели развития организации; применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков	ПК18в1: методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков; анализа травматизма и профессиональных заболеваний
	ПК18з2: принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	ПК18у2: участвовать в составлении и реализации планов охраны труда, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии охраны труда; определять возможные пути решения современных проблем в области обеспечения безопасности труда на базе теоретического и практического опыта	ПК18в2: методами оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; навыками проведения анализа рабочих мест

ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-24	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ПК24з1: современные методы материального и нематериального стимулирования труда, основы и принципы построения и оптимизации системы оплаты труда	ПК24у1: разрабатывать системы премирования персонала с учетом их мотивационного профиля	ПК24в1: технологией оценки результативности труда работников

	ПК24з2: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; показатели и условия премирования	ПК24у2: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; разрабатывать показатели и условия премирования для различных категорий работников с учетом особенности их деятельности	ПК24в2: методами построения и оптимизации системы компенсационного менеджмента; технологией оценки эффективности премиальных систем
--	---	---	---

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 3
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа	26.85/0.75
Промежуточная аттестация	9/0.25
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	72
Зачетные единицы	2

заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 3
Контактная работа, в том числе:	8.15/0.23
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа, в том числе:	60.85/1.69
Промежуточная аттестация	3/0.08
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	72
Зачетные единицы	2

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.	Теоретические основы организационного поведения	9	9			12,92	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК18з1, ПК18з2, ПК18у1, ПК18у2, ПК18в1, ПК18в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2	
2.	Организационное поведение на предприятии	9	9			13,93	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК18з1, ПК18з2, ПК18у1, ПК18у2, ПК18в1, ПК18в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2	
	Контроль	9						
	Итого	18	18	0.15		26.85		

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.	Теоретические основы организационного поведения	2	2			29,92	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК18з1, ПК18з2, ПК18у1, ПК18у2, ПК18в1, ПК18в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2	
2.	Организационное поведение на предприятии	2	2			30,93	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК18з1, ПК18з2, ПК18у1, ПК18у2, ПК18в1, ПК18в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2	

Контроль	3				
Итого	4	4	0.15	60.85	

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.	Теоретические основы организационного поведения	лекция	Организационное поведение как учебная дисциплина
		лекция	Теории поведения человека в организации.
		лекция	Личность и организация.
		лекция	Мотивация и результативность.
2.	Организационное поведение на предприятии	лекция	Формирование группового поведения в организации.
		лекция	Коммуникативное поведение в организации.
		лекция	Управление поведением в организации
		лекция	Изменения в организации.
		лекция	Персональное развитие 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.	Теоретические основы организационного поведения	практическое занятие	Сущность дисциплины «Организационное поведение». Предмет изучения организационного поведения
		практическое занятие	Взаимосвязь организационного поведения с поведенческими науками (психология, менеджмент, социология, социальная психология, антропология и другие)
		практическое занятие	Сущность, свойства, функции, формирование важнейших установок, способы изменения установок и влияние их на организационное поведение
		практическое занятие	Сущность стимулирования индивида и группы в современных организациях и его взаимосвязь с мотивацией
2.	Организационное поведение на предприятии	практическое занятие	Методы управления и профилактики конфликтным поведением индивида, группы
		практическое занятие	Содержание коммуникационного процесса и препятствия, стоящие на пути коммуникаций
		практическое занятие	Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла организации
		практическое занятие	Методы преодоления сопротивления организационным изменениям

		практическое занятие	Значение карьеры личности в процессе её социализации
--	--	----------------------	--

** 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.	Теоретические основы организационного поведения	- подготовка доклада - тестирование
2.	Организационное поведение на предприятии	- подготовка доклада - 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, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469756>

Дополнительная литература

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451289>
2. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468490>
3. Теория менеджмента (эволюция управленческой мысли, теория организаций, организационное поведение) [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. Г. Вагин [и др.]. - Самара : СГЭУ, 2015. - 400 с. - ISBN 978-5-94622-588-5. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>

Литература для самостоятельного изучения

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 302 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8135-3. <https://www.biblio-online.ru/book/5867E5AC-4E52-4B66-B965-8FB814976B70>
2. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами [Текст]: учебник / под ред. С. К. Мордовина. - МО, 10-е изд.; Пер. с англ. - СПб - Питер, 2015. - 848 с; - (Классика MBA). - ISBN 978-5-496-01668-1

3. Ивасенко А.Г., Я.И. Никонова, В.В. Цевелев. Теория менеджмента: Организационное поведение. М.: Флинта, 2011, 296 с. Электронное издание.
<http://ibooks.ru/reading.php?productid=25417>
4. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 223 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-6593-3. <https://www.biblio-online.ru/book/4F643424-90BD-4F1E-AF02-BB5539CF13FF>

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, PowerPoint)

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 «Информационные системы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в сети Интернет» (Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/28>)
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. 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

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

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	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

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

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ОПК7з1: международные стандарты корпоративного поведения; модели корпоративной социальной ответственности; специализацию и кооперирование труда	ОПК7у1: идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности; разрабатывать кодекс социально-ответственного поведения организации;	ОПК7в1: навыками построения модели корпоративной социальной деятельности; методами формирования и поддержания этичного климата в организации

		диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений	
Повышенный	ОПК7з2: способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала	ОПК7у2: организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности; работать на общий результат, эффективно взаимодействуя с коллегами	ОПК7в2: навыками организации и координации межличностного взаимодействия, контроля и оценки эффективности деятельности

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-18 - владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК18з1: методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	ПК18у1: анализировать экономическое состояние и общие цели развития организации; применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков	ПК18в1: методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков; анализа травматизма и профессиональных заболеваний
Повышенный	ПК18з2: принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	ПК18у2: участвовать в составлении и реализации планов охраны труда, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии охраны труда; определять возможные пути решения современных проблем в области обеспечения безопасности труда на базе теоретического и практического опыта	ПК18в2: методами оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; навыками проведения анализа рабочих мест

ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК24з1: современные методы материального и нематериального стимулирования труда, основы и принципы построения и оптимизации системы оплаты труда	ПК24у1: разрабатывать системы премирования персонала с учетом их мотивационного профиля	ПК24в1: технологией оценки результативности труда работников
Повышенный	ПК24з2: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; показатели и условия премирования	ПК24у2: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; разрабатывать показатели и условия премирования для различных категорий работников с учетом особенности их деятельности	ПК24в2: методами построения и оптимизации системы компенсационного менеджмента; технологией оценки эффективности премиальных систем

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.	Теоретические основы организационного поведения	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК18з1, ПК18з2, ПК18у1, ПК18у2, ПК18в1, ПК18в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2	Оценка докладов Тестирование	Зачет
2.	Организационное поведение на предприятии	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК18з1, ПК18з2, ПК18у1, ПК18у2, ПК18в1, ПК18в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2	Оценка докладов Тестирование	Зачет

6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Теоретические основы организационного поведения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликты в организации/коллективе: сущность, причины возникновения, модель развития. 2. Последствия конфликтов в организации, способы разрешения конфликтов. Личное поведение в конфликтах. 3. Общение и этика; профессиональная этика менеджера. Деловой этикет. 4. Деловое общение: беседы, совещания, публичные выступления. 5. Деловое общение: организация встреч, переговоров и т.д. 6. Особенности делового общения, этикета в разных странах. 7. Учет психологических факторов в управлении организацией/коллектива 8. Мотивация труда в современных условиях. Использование идей мотивации в практике управления 9. Формирование имиджа фирмы. Организационная культура как фактор эффективности управления фирмой. 10. Проблема руководства и лидерства в организации. 11. Личностные качества менеджера как фактор его деловой карьеры. 12. Психологические аспекты управления коллективом; создание психологического климата коллектива. 13. Групповая динамика: учет особенностей различных стадий развития организации в практике управления. 14. Учет психологических особенностей человека в практике управления коллектива (особенности проявления различных типов темперамента, типов поведения). 15. Формирование группового поведения в организации 16. Правила проведения совещаний: как и зачем их нужно проводить?
Организационное поведение на предприятии	<ol style="list-style-type: none"> 1. Этика и социальная ответственность бизнеса: зарубежная и российская практика. 2. Оценка работников при найме и перемещениях: современная теория и практика. 3. Стиль руководства, его влияние на успех работы организации. 4. Формирование работоспособной команды. 5. Конфликтология: использование ее идей в практике современного менеджмента (зарубежный и российский опыт). 6. Управление рабочим временем менеджера. 7. Особенности деловой карьеры женщин в менеджменте. 8. Использование идей психогеометрии в кадровом менеджменте. 9. Поведенческий маркетинг. 10. Коммуникативное поведение в организации. 11. Разработка, формирование имиджа менеджера. 12. Формирование корпоративной культуры организации. 13. Управление нововведениями в организации: как преодолеть сопротивление, психологический аспект. 14. Учет национально-культурных особенностей в деловом общении. 15. Персональное развитие в организации: условия творческого труда. Методы усиления продуктивности мышления. 16. Психотехнологии решения проблем. 17. Саморазвитие менеджера. 18. Учет невербальных характеристик поведения в практике делового общения.

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций размещены в ЭИОС СГЭУ, <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>

Управление организацией - это

управление ее поведением во внешней и внутренней среде

управление ее поведением во внешней и внутренней среде по отношению к внешним и внутренним группам интересов и отдельным людям

внешняя и внутренняя группа интересов

Назовите функции, составляющие суть управления:

планирование, организация деятельности, лидерство-руководство, контроль

лидерство, контроль

планирование

Что можно отнести к поведенческим чертам личности?

состояние здоровья

властность

самоуверенность

внешность

Что такое мотивация?

достижение личных целей через достижение общих целей

процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации

достижение желаемого результата

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

конфликт

ссора

стресс

Определите, для каких компаний характерна дивизиональная структура организации:

для любых компаний

крупных компаний

средних, специализированных компаний

Корпоративная культура – это:

это модель поведения внутри организации, сформированная в процессе функционирования компании и разделяемая всеми членами коллектива

это одна из главных составляющих сфер, учение сохранения жизни вообще и сбережения здоровья людей и нации и на взаимодействие с другими организациями

это базирующаяся на честности, открытости, верности данному слову, способности эффективно функционировать на рынке в соответствии с действующим законодательством, установленными правилами и традициями

На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:

на уровне личности;

на уровне группы;

на уровне организации.

На каком из уровней проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения:

на уровне личности;

на уровне группы;

на уровне организации.

На каком из уровней проявления корпоративной культуры появляется чувство «мы» по отношению к сотрудникам других подразделений:

на уровне личности;

на уровне группы;

на уровне организации.

Что понимается под термином коммуникация?

одна из главных областей возникновения проблем в организациях

обмен идеями, мнением и информацией в устном и письменном виде посредством символов
общение сотрудников организации

Элементами коммуникационного процесса являются:

отправитель (коммуникатор), сообщение, каналы передачи, получатель, обратная связь

отправитель (коммуникатор), отправление сообщения, передача сообщения, кодирование сообщения

получатель, сообщение, обратная связь

формулирование значения, сообщение, кодирование, каналы передачи

Главная цель коммуникации в коллективе

достижение социальной общности при сохранении индивидуальности каждого ее элемента

передача информации от одного человека к другому, обмен мыслями или информацией для обеспечения взаимопонимания

Под организацией (предприятием, учреждением) следует понимать?

правильное устройство, организованное состояние чего-либо, характеризующееся правильным расположением всех частей

социальную общность, состоящую из группы людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или системы целей

расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему

Лидер организации – это:

индивид, состоящий из верных управленческих решений

человек, на которого во всем можно положиться

индивид, гармонично сочетающий в себе лидерские и менеджерские качества

личность, способная вывести на путь истинного успеха

Власть – это:

признак истинного лидера

средство, с помощью которого можно управлять людьми

способность оказывать влияние на поведение других людей при помощи какого-либо средства:

воли, авторитета, права, владения ресурсами, насилия

средство достижения цели

Идентификация – это:

процесс становления личности

этап построения собственного «я», который зарождается в процессе социализации

защитная реакция организма

процесс сознательного или бессознательного отождествления себя с другим человеком,

общностью или ролью

Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»:

понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им

объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях

предсказание поведения работников в будущем

овладение навыками управления людьми

обучение и развитие кадров

Группа – это?

ограниченная по численности общность людей, выделяемая из социального целого на основании определенных признаков

группа, которой делегированы полномочия для выполнения какого-либо задания или ряда заданий

это группа людей с общими целями, выполняющих свои функциональные роли, которые в процессе сотрудничества редко встречаются лично или вообще не знают друг друга в лицо

Кем был инициирован интерес к неформальным группам?

Элтон Мэйо

Адам Смит

Генри Гант

Анри Файоль

Первую развернутую ситуационную теорию лидерства предложил

Ф. Фидлер

А. Джаго

В. Врум

П. Йетон

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Теоретические основы организационного поведения	<ol style="list-style-type: none">1. Наука организационное поведение. Предмет изучения организационного поведения. Связь с другими дисциплинами и курсами.2. Организация: сущность, признаки, классификация и стадии развития.3. Эффективность деятельности организации: критерии и источники её повышения.4. Теории психоанализа (Зигмунд Фрейд, Карл Юнг, Альфред Адлер, Эрих Фромм, Карен Хорни).5. Теории бихевиоризма (И.П. Павлов, В.М. Бехтерев, Джон Уотсон, Баррес Скиннер, Альберт Бандура, Ганс Айзенк, Джордж Келли, Рэймонд Кеттел, Джулиан Роттер).6. Теории гуманистической психологии (Абрахам Маслоу, Элтон Мэйо, Карл Роджерс, Курт Левин, Мендель Рокич).7. Ситуационный, интеракционистский, синергетический подходы к организации: сущность, основные принципы.8. Основные черты российской системы управления. Взаимосвязь менталитета россиян и формирующейся российской системы управления.

	<p>9. Понятия «человек», «индивид», «личность», « индивидуальность», «работник». Основные подходы к исследованию, формированию, развитию личности.</p> <p>10. Сущность, свойства, функции, формирование важнейших установок, способы изменения установок и влияние их на организационное поведение.</p> <p>11. Сущность Я – Концепции, роль и способы её защиты.</p> <p>12. Удовлетворенность трудом. Факторы, её формирующие. Влияние на производительность и дисциплину.</p> <p>13. Сущность мотивации индивида и группы. Виды мотивов. Модель мотивации организационного поведения индивида.</p> <p>14. Сущность стимулирования индивида и группы и его взаимосвязь с мотивацией. Виды стимулов и их применение на предприятиях.</p> <p>15. Группы: понятие, классификация, этапы формирования, особенности влияния на деятельность индивида.</p> <p>16. Групповая сплоченность: современный взгляд (теория близости, теория равновесия, теория формирования групп, теория обмена).</p>
<p>Организационное поведение на предприятии</p>	<p>1. Конфликт: понятие, виды, причины. Характеристика и причины межгрупповых конфликтных ситуаций.</p> <p>2. Методы управления и профилактики конфликтным поведением индивида, группы. Стили поведения в конфликте.</p> <p>3. Переговоры: стиль, тактика, последствия.</p> <p>4. Ролевой конфликт в организации: причины, виды. Способы снижения ролевого конфликта личности.</p> <p>5. Лидерство.</p> <p>6. Власть в организации. Стили руководства.</p> <p>7. Коммуникации: природа, сложность, значение, содержание, основные элементы и виды.</p> <p>8. Невербальные средства общения, их виды.</p> <p>9. Организационная культура: понятие, основные элементы. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.</p> <p>10. Составляющие репутации организации (имидж, авторитет, известность, наличие организационной культуры). Методы её формирования. Управление репутацией организацией.</p> <p>11. Организационное развитие: понятие, основные положения, современные тенденции.</p> <p>12. Организационные изменения: природа. Причины сопротивления изменениям. Формы сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.</p> <p>13. Стресс на предприятии: источники, формы проявления, последствия.</p> <p>14. Тактика управления стрессом.</p> <p>15. Процесс социализации: сущность, основные составляющие и методы.</p> <p>16. Карьера: сущность, значение, теория выбора.</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 2-х балльной системы
«зачтено»	ОПК7з1, ОПК7у1, ОПК7в1, ПК18з1, ПК18у1, ПК18в1, ПК24з1, ПК24у1, ПК24в1
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне