

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ашмарина Светлана Игоревна
Должность: Ректор ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 01.02.2021 09:46:51
Уникальный программный ключ:
59650034d6e3a6baac49b7bd0f8e79fea1433ff3e82f1fc7e9279a031181baba

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

Институт менеджмента

Кафедра Менеджмента

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом Университета
(протокол № 10 от 29 апреля 2020 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 Управление поведением в фирме

Основная профессиональная образовательная программа Направление 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ программа "Финансовый менеджмент"

Методический отдел УМУ
« 20 » 03 20 20 г.
Светлана Игоревна Ашмарина
Научная библиотека СГЭУ
« 20 » 03 20 20 г.
Светлана Игоревна Ашмарина

Рассмотрено к утверждению
на заседании кафедры Менеджмента
(протокол №8 от 02.03.2020г.)
Зав. кафедрой *А.П. Жабин* / А.П. Жабин /

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 Управление поведением в фирме входит в вариативную часть (дисциплина по выбору) блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Теория менеджмента, Адаптация лиц с ОВЗ, Коммерческое право, Предпринимательское право, Маркетинг, Процессный менеджмент

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

Изучение дисциплины Управление поведением в фирме в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-1	ПК1з1: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; методы прогнозирования и определения потребности организации в персонале, процессы групповой динамики и принципы формирования эффективной команды	ПК1у1: аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; проводить аудит человеческих ресурсов	ПК1в1: современными технологиями организации групповой динамики и командообразования для решения стратегических и оперативных управленческих задач
	ПК1з2: основные управленческие теории, виды организационной культуры, способы и методы ее диагностики	ПК1у2: диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	ПК1в2: методами стимулирования и мотивации; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры

ПК-6 - способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-6	ПК6з1: понятийно-категориальный аппарат	ПК6у1: определять цикл проекта, использовать	ПК6в1: навыками и инструментами разработки

	проектного менеджмента, его отличительные признаки, сущность и классификацию; модели и методы управления проектом на стадиях его разработки и реализации	программное обеспечение управления проектами; использовать методы качественного и количественного анализа проекта в ходе его концептуальной проработки	проекта, управления его стоимости, качества и реализации проекта
	ПКбз2: принципы и методы построения программ внедрения технологических и продуктовых инноваций или организационных изменений	ПКбу2: ставить цели и формировать задачи, связанные с созданием и коммерциализацией технологических и продуктовых инноваций, разрабатывать программы осуществления инновационной деятельности в организации и оценивать её эффективность и возможные риски	ПКбв2: навыками разработки программ технологических и продуктовых инноваций или организационных изменений; минимизацией рисков проекта

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:	56.4/1.57
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.4/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа, в том числе:	43.6/1.21
Промежуточная аттестация	8/0.22
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	14.4/0.4
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	8/0.22
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.4/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа, в том числе:	86.6/2.41
Промежуточная аттестация	7/0.19
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108

Зачетные единицы	3
------------------	---

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Управление поведением в фирме 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 поведения на индивидуальном уровне	8	14			20	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2, ПК6з1, ПК6з2, ПК6у1, ПК6у2, ПК6в1, ПК6в2
2.	Поведение на групповом уровне	10	22			23,6	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2, ПК6з1, ПК6з2, ПК6у1, ПК6у2, ПК6в1, ПК6в2
	Контроль	8					
	Итого	18	36	0.4	2	43.6	

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 поведения на индивидуальном уровне	2	4			40	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2, ПК6з1, ПК6з2, ПК6у1, ПК6у2, ПК6в1, ПК6в2
2.	Поведение на групповом уровне	2	4			46,6	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2, ПК6з1, ПК6з2, ПК6у1, ПК6у2, ПК6в1, ПК6в2
	Контроль	7					
	Итого	4	8	0.4	2	86.6	

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 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.	Поведение на групповом уровне	лекция	Групповая динамика
		лекция	Управление конфликтами в организации
		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 поведения на индивидуальном уровне	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
2.	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
2.	Поведение на групповом уровне	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 поведения на индивидуальном уровне	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Поведение на групповом уровне	- подготовка доклада/реферата - 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

Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433606>

Дополнительная литература

Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 527 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3889-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/425237>

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 «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. 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 Управление поведением в фирме:**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, утвержденными Ученым советом ФГБОУ ВО СГЭУ №10 от 29.04.2020г.

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

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК1з1: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; методы прогнозирования и определения потребности организации в персонале, процессы групповой динамики и принципы формирования эффективной команды	ПК1у1: аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; проводить аудит человеческих ресурсов	ПК1в1: современными технологиями организации групповой динамики и командообразования для решения стратегических и оперативных управленческих задач
Повышенный	ПК1з2: основные управленческие теории, виды организационной культуры, способы и методы ее диагностики	ПК1у2: диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	ПК1в2: методами стимулирования и мотивации; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры

ПК-6 - способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК6з1: понятийно-категориальный аппарат проектного менеджмента, его отличительные признаки, сущность и классификацию; модели	ПК6у1: определять цикл проекта, использовать программное обеспечение управления проектами; использовать методы качественного и количественного анализа	ПК6в1: навыками и инструментами разработки проекта, управления его стоимости, качества и реализации проекта

	и методы управления проектом на стадиях его разработки и реализации	проекта в ходе его концептуальной проработки	
Повышенный	ПК6з2: принципы и методы построения программ внедрения технологических и продуктовых инноваций или организационных изменений	ПК6у2: ставить цели и формировать задачи, связанные с созданием и коммерциализацией технологических и продуктовых инноваций, разрабатывать программы осуществления инновационной деятельности в организации и оценивать её эффективность и возможные риски	ПК6в2: навыками разработки программ технологических и продуктовых инноваций или организационных изменений; минимизацией рисков проекта

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 поведения на индивидуальном уровне	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2, ПК6з1, ПК6з2, ПК6у1, ПК6у2, ПК6в1, ПК6в2	Оценка докладов Тестирование	Экзамен
2.	Поведение на групповом уровне	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2, ПК6з1, ПК6з2, ПК6у1, ПК6у2, ПК6в1, ПК6в2	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"> 1. Мотивация труда в современных условиях. Использование идей теории мотивации в практике современного менеджмента 2. Формирование имиджа фирмы. Организационная культура как фактор эффективности управления фирмой. 3. Проблема власти и лидерства в организации 4. Личностные качества менеджера как фактор его деловой карьеры. 5. Психологические аспекты управления коллективом; создание психологического климата коллектива. 6. Формирование группового поведения в организации 7. Стиль руководства, его влияние на успех работы организации 8. Формирование работоспособной команды, основные этапы 9. Конфликтология: использование ее идей в практике современного менеджмента (зарубежный и российский опыт)
Организационное поведение на групповом уровне	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управление рабочим временем менеджера (тайм-менеджмент) 2. Учет типологии личности в кадровом менеджменте 3. Разработка, формирование имиджа современного менеджера 4. Формирование корпоративной культуры организации

	<p>5. Управление изменениями в организации, основные модели.</p> <p>6. Управление межкультурными различиями в практике делового общения</p> <p>7. Саморазвитие менеджера: развитие эмоционального интеллекта</p> <p>8. Проблемы управления многонациональными командами</p> <p>9. Формирование управленческих навыков глобального менеджера</p>
--	---

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами) <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514> укажите задания

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

Притворяет 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

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">1. Личность и организация. Вхождение человека в организацию, модель взаимодействия.2. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Причины, пути устранения ролевых конфликтов.3. Теории поведения человека в организации. Личностный аспект взаимодействия человека и организации4. Личность: понятие, основные характеристики. Критериальная база поведения.5. Адаптация человека к организации. Научение поведению в организации6. Личность менеджера; его роль, место в системе управления. Основные функции менеджера.7. Лидерство в организации: природа, содержание. Соотношение лидерства и менеджмента8. Теории лидерства; традиционный подход: теория черт.9. Теории лидерства: поведенческий подход.10. Концепции ситуационного лидерства
Организационное поведение на групповом уровне	<ol style="list-style-type: none">11. Формирование группового поведения в организации. Основные стадии развития коллектива.12. Формальная и неформальная структуры организации/коллектива, их взаимовлияние .13. Проблемы участия работников в управлении14. Социально-психологический климат: понятие, факторы формирования15. Концепция конфликтологии: понятие конфликта, причины возникновения, виды, роль конфликтов в развитии организации16. Последствия конфликтов в организации, способы разрешения конфликтов, личное поведение в конфликтах17. Мотивации и результативность организации: понятия, общая характеристика. Мотивационный процесс.18. Процессуальные теории мотивации, их характеристика19. Коммуникативное поведение в организации; уровни межличностного общения.

	<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»	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1у2, ПК1в1, ПК1в2, ПК6з1, ПК6з2, ПК6у1, ПК6у2, ПК6в1, ПК6в2
«хорошо»	ПК1з1, ПК1з2, ПК1у1, ПК1в1, ПК6з1, ПК6з2, ПК6у1, ПК6в1
«удовлетворительно»	ПК1з1, ПК1у1, ПК1в1, ПК6з1, ПК6у1, ПК6в1
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне