

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

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

Дата подписания: 07.08.2024 16:28:29

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

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 № 10 от 30 мая 2024 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 2024

Содержание (рабочая программа)

| | Стр. |
|--|------|
| 1 Место дисциплины в структуре ОП | 3 |
| 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе | 3 |
| 3 Объем и виды учебной работы | 4 |
| 4 Содержание дисциплины | 5 |
| 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины | 7 |
| 6 Фонд оценочных средств по дисциплине | 9 |

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 изменениями, Управление человеческими ресурсами, Консультационный проект, Цифровая трансформация в менеджменте, Адаптация лиц с ОВЗ, Технологии работы в социальных сетях, Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности, Корпоративное управление, Управление маркетингом

Последующие дисциплины по связям компетенций: Бренд-менеджмент, Деловая игра: проектное управление организацией, Деловая игра: управление стоимостью компании, Международный менеджмент, 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: | 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 |

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: | ПК-1.2: Уметь: | ПК-1.3: Владеть (иметь навыки): |
| | теорию систем, методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном | выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации; анализировать внутренние (внешние) факторы и | навыками анализа решений с точки зрения достижения целевых показателей решений; навыками оценки ресурсов, необходимых для реализации решений; |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | 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 | 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 по оформлению 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 | | | | | | |
| | Итого | 36 | 36 | 0.3 | 2 | 35.7 | | |

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 | | | | | | |
| | Итого | 2 | 2 | 0.3 | 2 | 103.7 | | |

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 | лекция | Групповая динамика |

| | | | |
|--|-------------------------------|--------|--|
| | поведение на групповом уровне | 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 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 |
| | | практическое занятие | Конфликты: основные характеристики |
| 2. | Организационное поведение на групповом уровне | 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 уровне | - подготовка доклада - 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, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536900>

Дополнительная литература

1. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535577>

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

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС
2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный

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. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)
3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
4. 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 |

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 | Разрабатывать командную стратегию; выбирать стиль руководства в соответствии с этапом развития команды; | Владеть методами разработки стратегии развития команды; навыками успешного |

| | | | |
|--|--------------------------|--|---|
| | эффективного руководства | разрабатывать планы личного, образовательного, профессионального развития. | взаимодействия в 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 | Планируемые результаты обучения по дисциплине | | |
| | 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 (в дополнение к пороговому, стандартному) | современные подходы теории межличностных и групповых коммуникаций делового взаимодействия; основные положения современной теории конфликта | оценивать бизнес- возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей; использовать техники эффективных коммуникаций | навыками по 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 уровне | 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"> 1. Мотивация труда в современных условиях. Использование идей теории мотивации в практике современного менеджмента 2. Проблема власти и лидерства в организации 3. Личностные качества менеджера как фактор его деловой карьеры. 4. Стиль руководства, его влияние на успех работы организации 5. Учет типологии личности в кадровом менеджменте 6. Разработка, формирование имиджа современного менеджера 7. Саморазвитие менеджера: развитие эмоционального интеллекта 8. Формирование управленческих навыков глобального менеджера 9. Управление рабочим временем менеджера (тайм-менеджмент) |
| Организационное поведение на групповом уровне | <ol style="list-style-type: none"> 10. Психологические аспекты управления коллективом; создание психологического климата коллектива. 11. Формирование работоспособной команды, основные этапы 12. Конфликтология: использование ее идей в практике современного менеджмента (зарубежный и российский опыт) 13. Формирование корпоративной культуры организации 14. Управление изменениями в организации, основные модели. 15. Управление межкультурными различиями в практике делового общения 16. Проблемы управления многонациональными командами 17. Формирование группового поведения в организации 18. Формирование имиджа фирмы. 19. Организационная культура как фактор эффективности управления фирмой. |

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций

<https://lms2.sseu.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 | 1. Личность и организация. Вхождение человека в организацию, модель взаимодействия. 2. Роль аспект взаимодействия человека и организации. Причины, пути устранения ролевых конфликтов. 3. Теории поведения человека в организации. Личностный аспект взаимодействия человека и организации 4. Личность: понятие, основные характеристики. Критериальная база поведения. 5. Адаптация человека к организации. Научение поведению в организации |

| | |
|---|---|
| | <p>6. Личность менеджера; его роль, место в системе управления. Основные функции менеджера.</p> <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 |