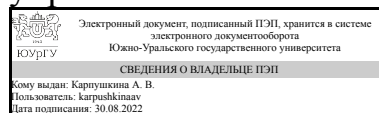


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



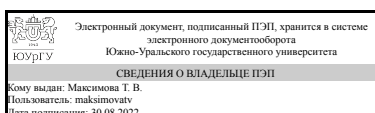
А. В. Карпушкина

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины В.1.16 Организационное поведение
для направления 38.03.02 Менеджмент
уровень бакалавр тип программы Прикладной бакалавриат
профиль подготовки Маркетинг и логистика
форма обучения очная
кафедра-разработчик Менеджмент

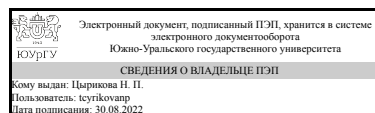
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.01.2016 № 7

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.



Т. В. Максимова

Разработчик программы,
к.пед.н., доц., доцент



Н. П. Дырикова

1. Цели и задачи дисциплины

Цель-формирование у студентов знаний в области управления организационным поведением, и на этой основе выработка у них навыков эффективного взаимодействия и управления людьми в трудовом коллективе. Задачи: -изучить сущность понятия «организационное поведение», этапы формирования теорий и концепций в данной области; -сформировать четкое и ясное понимание закономерностей организационного поведения на уровнях: личность, группа, организация; -раскрыть механизмы и факторы, оказывающие влияние на эффективное организационное поведение сотрудников; -ознакомить с основными социальными процессами и факторами, регулирующими поведение личности в группе и организации; -ознакомить с методами мотивации, разрешения конфликтов, управления стрессами, формирования и развития организационной культуры; -рассмотреть психологические техники воздействия и влияния на поведение человека, в том числе в конфликтных ситуациях; -овладеть основами делового общения, навыками работы в команде, искусством презентаций, правилами деловой этики; -изучить особенности поведения человека и коллектива в различных рабочих ситуациях, возникающих в процессе трудовой совместной деятельности; -приобрести практические навыки анализа и решения проблемных ситуаций, а т.ж. по моделированию желательного поведения сотрудников организации -изучить методики прогнозирования и моделирования поведения сотрудников в организации, исследования группового поведения и климата внутри коллектива, а также приемы выявления причин проблемного поведения и его коррекции; -сформировать навыки управленческого воздействия на поведение подчиненных.

Краткое содержание дисциплины

В программе подготовки дисциплина «Организационное поведение» занимает важное место, т.к. понимание принципов и закономерностей организации жизнедеятельности и поведения человека в различных социальных образованиях является неотъемлемой частью системы знаний бакалавра в области управления персоналом. Отличительной особенностью данной дисциплины является междисциплинарный подход к ее изучению. Курс раскрывает содержательные и прикладные аспекты организационного поведения: теории поведения человека в организации; анализ и конструирование организации; формирование группового поведения в организации; лидерство в организации; поведение в конфликтных ситуациях; мотивация и результативность трудовой деятельности; коммуникативное поведение личности в организации; управление нововведениями в организации. Изучение дисциплины организовано в соответствии с учебными планами подготовки бакалавров и включает в себя лекции, практические занятия и самостоятельную работу. Трудоемкость изучения дисциплины - две зачетные единицы. Лекционные занятия направлены на изучение основных теоретических вопросов в соответствии с содержанием курса. Они проводятся в сопровождении презентаций с использованием мультимедийного оборудования. Цель практических занятий – осмысление и усиление прикладного значения изложенного в лекциях материала. Они проводятся в разнообразных формах с использованием интерактивных методов обучения и могут включать: групповую дискуссию на заданную тему; выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций; деловые и ролевые игры, опрос по теоретическому материалу; выполнение письменных

контрольных и самостоятельных работ; бланковое тестирование. Значительный объем практических занятий направлен на развитие творческих организаторских способностей будущих бакалавров по формированию эффективной команды, умению работать в малых группах, принимать решения в области управления организационным поведением. При изучении организационного поведения большое значение имеет внеаудиторная работа студентов. Эта форма обучения включает широкий набор различных видов работы: изучение литературы, выполнение практических заданий, анализ конкретных ситуаций, подготовку презентаций отчетов по деловым и ролевым играм, кейсам и мини-кейсам, групповую работу. В электронной образовательной среде НБ ЮУрГУ студенты могут прочитать основной и дополнительный теоретический материал. В рамках самостоятельной работы предусмотрена подготовка реферата. Итоговый контроль осуществляется в форме зачета. Обязательным условием допуска студента к зачету является посещаемость лекционных и практических занятий, активная работа на практических занятиях, выполнение всех аудиторных и внеаудиторных индивидуальных и групповых заданий, положительная оценка на промежуточной аттестации.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
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	Знать: процессы групповой динамики и принципы формирования команды
	Уметь: организовывать групповую работу и формировать команду
	Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	Знать: особенности организации процесса подготовки сбалансированных управленческих решений
	Уметь: анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
	Владеть: способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний
ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знать: современные технологии управления поведением персонала в конфликтных ситуациях
	Уметь: применять современные технологии управления поведением персонала
	Владеть: различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления поведением персонала

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Б.1.19 Теория организации, Б.1.14 Основы менеджмента, Б.1.20 Основы управления персоналом	В.1.18 Организационная культура

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Б.1.14 Основы менеджмента	<p>знать: -современные теории управления; -цели и функции управления организацией; -стратегии управления организацией; -основные теории лидерства; -основы делегирования полномочий; - природу конфликтов в трудовом коллективе; - коммуникационный процесс; -содержательную и процессуальную концепции мотивации; -основы деловой этики; -критерии оценки эффективности управления организацией. уметь: - формулировать цели и функции управления организацией и критерии их достижения; - определять тип стратегии управления организацией; -определять причину, тип и пути решения конфликтной ситуации; -принимать управленческие решения с учетом требований деловой этики. владеть навыками: -анализа влияния элементов внешней и внутренней среды на эффективность управления организацией; - подбора методов мотивации и стимулирования работников; -оценки социальной и экономической эффективности управления организацией.</p>
Б.1.20 Основы управления персоналом	<p>знать: -современные концепции управления персоналом; -цели и функции управления организацией; -принципы и функции управления персоналом организации; -кадровые стратегии; - технологии делегирования полномочий; - природу конфликтов в трудовом коллективе; - элементы системы мотивации и стимулирования персонала; -критерии оценки эффективности управления персоналом организации; - национальные особенности кадрового менеджмента. уметь: -формулировать цели и функции управления персоналом организации и критерии их достижения; - определять тип кадровой политики организации; - оценивать вклад работника в общий результат работы; - принимать управленческие решения с учетом кадрового потенциала организации. владеть навыками: -анализа кадрового потенциала организации; -подбора методов мотивации и стимулирования работников; - распределения полномочий и ответственности в сфере кадрового менеджмента; -оценки социальной и</p>

	экономической эффективности управления персоналом организации.
Б.1.19 Теория организации	<p>знать: -основы теории организации; -жизненные стадии и циклы организации; - элементы внешней и внутренней среды организации; - понятия и принципы построения управленческих структур; -основы делегирования полномочий; - типы коммуникационных сетей; -основы изменений и нововведений в организации. уметь: -определять жизненные стадии и циклы организации; -распределять полномочия; - определять типы коммуникационных сетей и оптимизировать их звенья; -принимать управленческие решения с учетом особенностей организационной структуры. владеть навыками: - анализа влияния элементов внешней и внутренней среды на эффективность управления организацией; -построения структуры управления организацией; -создания эффективной команды; -оценки эффективности управления организацией.</p>

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		5	
Общая трудоемкость дисциплины	72	72	
<i>Аудиторные занятия:</i>	32	32	
Лекции (Л)	16	16	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	16	16	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	40	40	
подготовка к зачету	8	8	
подготовка отчетов по заданию	24	24	
подготовка реферата	8	8	
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Введение в организационное поведение	6	4	2	0
2	Управление поведением сотрудников	12	4	8	0
3	Групповое поведение и управление групповыми формами работы	10	6	4	0

4	Организационное поведение как основа организационного развития	4	2	2	0
---	--	---	---	---	---

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Основы теории поведения человека в организации. Организационное поведение как междисциплинарное направление исследований. Объект и предмет изучения ОП. Становление концепции ОП.	2
2	1	Конструирование и управление организацией. Организация как система. Жизненные стадии и циклы организации. Принципы управления поведением организации. Формирование организационной культуры. Модели корпоративной культуры. Этические ценности и миссия организации.	2
3	2	Коммуникативное поведение в организации. Процесс коммуникации. Этикет на официальных мероприятиях. Деловая этика, правила поведения в организации.	2
4	2	Мотивация организационного поведения, Мотивы, мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Модель современной системы мотивации. Концепция мотивации в корпоративно-ориентированных организациях.	2
5	3	Групповая динамика. Формальные и неформальные группы в организации. Партисипативное управление и процесс группового принятия решений. Формирование команд и оценка эффективности командной работы.	2
6	3	Лидерство и власть в организации. Лидерство и групповая динамика. Стили управления. Основные теории лидерства.	2
7	3	Конфликты и их влияние на поведение человека в организации. Стили поведения в конфликте. Деятельность лидера по урегулированию конфликтных ситуаций.	2
8	4	Управление нововведениями в организации. Понятие изменений и нововведений. Политика организации в отношении изменений. Пути преодоления сопротивления сотрудников изменениям. Модели организационного развития. Маркетинговая поведенческая культура организации.	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Введение в организационное поведение. Мини-кейс "Стереотипы в нашей жизни". Групповая дискуссия "Принципы управления поведением организации". Тест "Этика бизнеса". Мини-кейсы " Этические ценности и миссия организации". Видео-кейс "Модели корпоративной культуры".	2
2	2	Коммуникативное поведение в организации. Мини-кейс "Два диалога". Мини-кейс "Стили принятия решений". Деловая игра "Контакт с руководителем". Кейс "Фирма ЭЛЕКТРО и ее директор"	2
3	2	Мотивация организационного поведения. Тесты "Мотивация достижения успеха" и "Жесткий стиль руководства". Мини-кейсы "Элементы системы мотивации сотрудников современной организации". Кейс "Социальный пакет или рост заработной платы"	2
4	2	Мотивация организационного поведения. Ролевая игра "Контракт". Деловая	2

		игра "Силы территориализма в действии". Ролевая игра "Два отдела". Деловая игра "Распределение окладов в фирме".	
5	2	Мотивация организационного поведения. Кейс "Саботаж". Кейс "Мотивация трудового поведения работников мясокомбината". Кейс "Мотивация трудового поведения сотрудниц кондитерской фабрики"	2
6	3	Лидерство и власть в организации. Тесты "Ориентация" и "Взаимодействие". Кейс "Новый лидер и старая команда". Кейс "Лидерство в клиентоориентированной организации".	2
7	3	Стили поведения в конфликте. Микро-кейсы. Мини-кейсы. Кейс "Эллен и Рекс". Кейс "Производственный конфликт". Кейс "Проблемы работы в команде"	2
8	4	Управление нововведениями в организации. Тест "Готовы ли Вы к нововведениям?". Мини-кейсы "Пути преодоления сопротивления сотрудников изменениям". Кейс "Комплексная реструктуризация предприятия". Кейс "Разработка системы нематериального стимулирования в ситуации организационных изменений"	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
подготовка реферата	основная литература №№1-8; дополнительная литература №№1-31; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1-18; журналы №№1-4	8
подготовка к зачету	основная литература №№1-8; учебно-метод материалы в электронном виде №№1-18	16
подготовка к практическим занятиям	основная литература №№1-8; дополнительная литература №№1-31; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1-18; журналы №№1-4	16

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
деловые и ролевые игры	Практические занятия и семинары	Деловая игра "Контакт с руководителем". Ролевая игра "Контракт". Деловая игра "Силы территориализма в действии". Ролевая игра "Два отдела". Деловая игра "Распределение окладов в фирме".	4
анализ конкретных ситуаций	Практические занятия и семинары	Мини-кейс "Стереотипы в нашей жизни". Мини-кейсы "Этические ценности и миссия организации". Видео-кейс "Модели корпоративной культуры". Мини-кейс "Два диалога". Мини-кейс "Стили принятия решений". Кейс "Фирма ЭЛЕКТРО и ее	10

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Управление поведением сотрудников	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	зачет	№ 1-40
Организационное поведение как основа организационного развития	ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	зачет	№ 1-40
Групповое поведение и управление групповыми формами работы	ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	зачет	№ 1-40
Все разделы	ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных	проверка реферата	Реферат 9 темы №№ 1-20

	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		
Введение в организационное поведение	ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	проверка отчета по заданию	Задание 1 Кейс "Простой строительной бригады" . Мини-кейсы "Принципы управления поведением сотрудников
Управление поведением сотрудников	ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	проверка отчета по заданию	Задание 2 Мини-кейсы " Этические ценности и миссия организации" .
Управление поведением сотрудников	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	проверка отчета по заданию	Задание 3 Мини-кейсы "Элементы системы мотивации сотрудников современной организации". Кейс "Социальный пакет или рост заработной платы"
Управление поведением сотрудников	ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	проверка отчета по заданию	Задание 4 Мини-кейс "Два диалога". Мини-кейс "Стили принятия решений". Деловая игра "Контакт с руководителем". Кейс "Фирма ЭЛЕКТРО и ее директор"
Групповое поведение и управление групповыми формами работы	ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	проверка отчета по заданию	Задание 5 Кейс "Эффективная команда"
Групповое поведение и	ПК-1 владением навыками использования основных	проверка отчета по	Задание 6 Кейс "Новый лидер и старая команда". Кейс "

управление групповыми формами работы	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	заданию	Лидерство в клиентоориентированной организации"
Групповое поведение и управление групповыми формами работы	ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	проверка отчета по заданию	Задание 7 Мини-кейсы "Стили поведения в конфликте".
Организационное поведение как основа организационного развития	ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	проверка отчета по заданию	Задание 8 Мини-кейсы "Пути преодоления сопротивления сотрудников изменениям". Кейс "Комплексная реструктуризация предприятия".
Все разделы	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	подтверждение бонуса	Бонусное задание 10

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
зачет	Зачет проводится в форме бланочного тестирования. Комплексный тест состоит из 40 вопросов, позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 1 час. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60

	24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 40.	%
проверка реферата	При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии начисления баллов: - соответствие целям и задачам дисциплины, соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы - 5 баллов; - постановка проблемы, корректное изложение смысла основных научных идей, их теоретическое обоснование и объяснение, логичность и последовательность в изложении материала – 5 баллов; - объём исследованной литературы, способность к работе с научными и учебными источниками, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой – 5 баллов; - правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы, соблюдение объёма, шрифтов, интервалов и т.д.) – 5 баллов. Максимальное количество баллов – 20. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %
проверка отчета по заданию	Проверка отчета (группа 2-5 человек) Проверка осуществляется по окончании изучения соответствующего раздела дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии начисления баллов: - задания выполнены верно – 5 баллов - задания выполнены верно, но имеются недочеты не влияющие на конечный результат – 4 балла - теоретическая часть выполнена верно, в практической части есть замечания – 3 балла - в теоретической части есть замечания, методика выполнения практической части выбрана верно – 2 балла - в теоретической и практической частях есть грубые замечания – 1 балл – отчет содержит грубые ошибки – 0 баллов Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %
подтверждение бонуса	Студент представляет копии документов, подтверждающие победу или участие в предметных олимпиадах по темам дисциплины При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Максимально возможная величина бонус-рейтинга +15 %.	Зачтено: +15 % за победу в олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде Не зачтено: 0

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
зачет	<p>Вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и сущность организационного поведения. 2. Социокультурный образ организации. 3. Типы включения человека в организацию. 4. Этапы адаптации сотрудника к организации. 5. Стадии профессионального развития. 6. Инициативное и должное поведение. 7. Понятие диспозиция. Гендерные особенности диспозиций. 8. Условия и факторы, способствующие инновационному поведению сотрудника в организации. 9. Корпоративный имидж. 10. Личный имидж руководителя. 11. Стиль руководства, типы стилей. 12. Нарушение власти в организации. 13. Прессинговые состояния сотрудника организации. 14. Основные методы воздействия на поведение сотрудников. 15. Научение как форма воздействия на поведение сотрудников. 16. Этапы работы руководителя с информацией. 17. Управленческий цикл принятия решений. 18. Коммуникативные барьеры в организации. 19. Организационный конфликт. Причины конфликтов в организации. 20. Типы конфликтов. 21. Стратегии поведения в конфликте. 22. Организационный стресс. Причины возникновения. 23. Профессиональный стресс. Профессиональная деформация. 24. Организационная культура в компании. 25. Роль корпоративной культуры на формирование поведения сотрудников. 26. Понятие поведенческий маркетинг. 27. Клиентоориентированное поведение. 28. Типы коммуникаций 29. Основные теории лидерства. 30. Теория лидерства К. Левина. 31. Теория Р. Берна в решении конфликтов. 32. Контролирующее поведение руководителя. 33. Стадии развития команды. 34. Формирование эффективной команды. 35. Эффективное делегирование полномочий. 36. Девиантное поведение. Саботаж сотрудников. <p>Примеры тестовых заданий:</p> <p>Задание 1.</p> <p>В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как</p> <ul style="list-style-type: none"> - ресурс организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности - биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д. - часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму <p>Задание 2.</p> <p>Основой конфликта между человеком и организационным окружением является</p> <ul style="list-style-type: none"> - несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации - несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения - неспособность организации изменить свою структуру

-после появления в ней нового человека

Задание 3.

Закончите фразу: «Организационное окружение – это часть организации, с которой ...»

- человек контактирует наиболее эффективно
- человек сталкивается во время своей работы
- человеку удобно и приятно контактировать

Задание 4.

Проставьте последовательность составляющих модели включения человека в организационное окружение:

Составляющие Номер 1-5

организационное окружение

человек

действия

стимулирующие воздействия

результат работы

реакция на стимулирующие воздействия

Задание 5.

Вхождение нового человека в организацию сопряжено с.....

- адаптацией к физической среде
- адаптацией к социальной среде
- коррекцией или изменением поведения человека
- изменениями и модификациями в организации

Задание 6.

Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций:

- организации и внешней окружающей среды
- организации и человека
- человека и внешнего окружения
- человека и его действий в организации

Задание 7.

Четыре типа периодической компенсации:

- компенсация через фиксированный интервал времени
- через переменный интервал времени
- компенсация в зависимости от фиксированной нормы
- в зависимости от переменной нормы
- в зависимости от объема работ
- через переменный интервал времени
- в зависимости от мотивации работников
- через фиксированный интервал работы
- в зависимости от фиксированной нормы

Задание 8.

- отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм
- отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм
- конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание
- объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

Задание 9.

Три подхода к устранению конфликтов при исполнении ролей:

- изменения работы
- развитие людей
- перестановка людей
- переход на новую работу
- изменение ролей
- разрешение конфликта
- мотивация работников
- изменение целей организации

Задание 10.

Необходимое условие успешного вхождения в организацию для нового члена:

- наличие опыта работы
- обладание яркой внешностью
- изучение системы ценностей организации
- личный контакт с руководством

Задание 11.

У человека чувство ответственности в организации развивается ...

- усиленное включение человека в организацию
- количество времени, потраченное организацией на этого человека
- отношение членов организации к новому сотруднику
- функционирование организации в целом

Задание 12.

Переход в полноправные члены организации – это когда ...

- новый член организации освоил нормы и ценности организации
- человек частично освоил нормы и ценности организации
- человек понимает сущность организации

Задание 13.

Противопоставление интересов членов групп и борьба между ними наблюдается в случае ...

- стереотипизации
- слияния
- конфликта
- кооперации

Задание 14.

Между членом группы и группой устанавливаются доверительные отношения в случае ...

- кооперации
- стереотипизации
- слияния
- конфликта

Задание 15.

Характеристики меньше всего зависящие от членов групп и групп в целом:

- структурные
- ситуационные
- характеристики членов групп
- управленческие характеристики

Задание 16.

Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он ...

- оригинал
- бунтарь
- преданный сотрудник
- приспособленец

Задание 17.

Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ...

- внешней средой
- группой в целом
- человеком
- руководителем

Задание 18.

Несуществующий тип научения поведению на основе ...

- рефлекторного поведения
- предыдущего опыта
- мобилизации потенциала
- наблюдения поведения

	<p>Задание 19.. Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ...</p> <ul style="list-style-type: none"> -внешней средой -группой в целом -человеком -руководителем <p>Задание 20. Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции ...</p> <ul style="list-style-type: none"> -цели организации -продукта организации -техники -ресурса <p>Задание 21. Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он ...</p> <ul style="list-style-type: none"> -оригинал -приспособленец -преданный сотрудник -бунтарь <p>Задание 22. Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека и реакцию окружающих на эти действия – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> -динамика развития -научение поведению -корпоративный дух -неформальная социализация <p>Задание 23. Исполнительский тип поведения присущ работникам в сегменте организационного поведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ригористический -Автономный -Мобилизационный -Прессинговый <p>Задание 24. Инициативное поведение работников возникает в сегменте орг.поведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Автономный -Мобилизационный -Прессинговый -Ригористический <p>Задание 25. Властный ресурс вознаграждения связан с</p> <ul style="list-style-type: none"> -Удовлетворением ожиданий подчиненных -Регламентация поведения подчиненных -Идентификация
<p>проверка реферата</p>	<p>Написание реферата на тему: 1. Целевая направленность организационного поведения. 2. Субъективная справедливость в организации. 3. Модели организационного поведения сотрудников. 4. Роль доверительных отношений в управлении сотрудниками, работающими с клиентами. 5. Основные коммуникативные барьеры в организации. 6. Командообразование в организации. 7. Проблема власти в организации. 8. Типы нарушений власти в организации. 9. Методы оценки психологического климата в коллективе. 10. Профилактика нарушений трудового поведения сотрудников. 11. Современные проблемы мотивации трудового поведения. 12. Организационный стресс: причины и пути предотвращения. 13. Слухи как способ коммуникации в организации. 14. Управление конфликтами с позиций трансактного анализа. 15.</p>

	Способы управления стрессом в современной организации. 16. Профессиональная деформация сотрудников организации. 17. Изучение гендерных особенностей диспозиций руководителя в организации. 18. Технологии развития инновационного потенциала сотрудников. 19. Развитие профессионализма сотрудников. 20. Корпоративный и личный имидж в организации.
проверка отчета по заданию	Задания 1-8
подтверждение бонуса	Бонусное задание 10

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Карташова, Л. В. Организационное поведение Учеб. для вузов по экон. специальностям Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 218,[1] с.
2. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение Текст учеб. пособие по специальности "Менеджмент орг." Ю. Н. Лапыгин. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 327, [2] с.

б) дополнительная литература:

1. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст] учеб. для вузов по экон. специальностям и направлениям Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 218,[1] с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология [Текст] учеб. для вузов А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - 3-е изд. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 490 с. ил.
3. Ворожейкин, И. Е. Конфликтология Учеб. И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров; Гос. ун-т упр.; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 223,[1] с. ил.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. 1. Управление персоналом
2. 2. Менеджмент в России и за рубежом
3. 3. Справочник по управлению персоналом

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. методические указания по изучению дисциплины

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. методические указания по изучению дисциплины

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная	Электронно-	Згонник, Л.В. Организационное поведение: Учебник.

	литература	библиотечная система издательства Лань	[Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 232 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/70550 — Загл. с экрана.
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Семенов, А.К. Организационное поведение: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 272 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/70551 — Загл. с экрана.
3	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Бондаренко, В.В. Организационное поведение (для бакалавров). [Электронный ресурс] / В.В. Бондаренко, С.М. Васин, А.В. Седлецкий. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2015. — 288 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53495 — Загл. с экрана.
4	Методические пособия для самостоятельной работы студента	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Виноградова, И.М. Организационное поведение: Учебно-методический комплекс для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 080200.62 «Менеджмент» и 080100.62 «Экономика». [Электронный ресурс] / И.М. Виноградова, В.И. Новичков, В.В. Семенова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 96 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/72358 — Загл. с экрана.
5	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Басенко, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. [Электронный ресурс] / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 384 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56258 — Загл. с экрана.
6	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Козлов, В.В. Организационное поведение (для бакалавров). [Электронный ресурс] / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2013. — 232 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53494 — Загл. с экрана.
7	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Кочеткова, А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2011. — 944 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/74821 — Загл. с экрана.
8	Методические пособия для преподавателя	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Гладких, И.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ. [Электронный ресурс] / И.В. Гладких, В.Н. Минина. — Электрон. дан. — СПб. : СПбГУ, 2010. — 440 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/49449 — Загл. с экрана.

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета