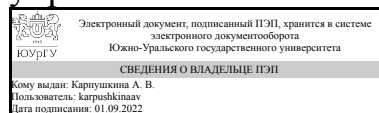


# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института  
Высшая школа экономики и  
управления



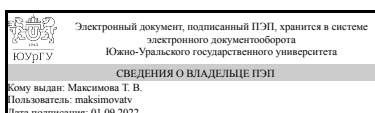
А. В. Карпушкина

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины В.1.14 Организационное поведение  
для направления 38.03.02 Менеджмент  
уровень бакалавр тип программы Прикладной бакалавриат  
профиль подготовки Управление проектами  
форма обучения заочная  
кафедра-разработчик Менеджмент

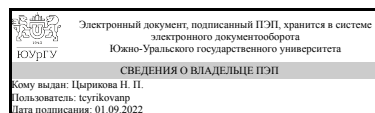
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.01.2016 № 7

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



Т. В. Максимова

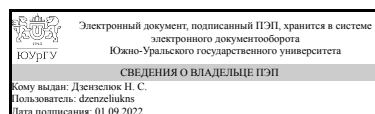
Разработчик программы,  
к.пед.н., доц., доцент



Н. П. Цырикова

СОГЛАСОВАНО

Зав.выпускающей кафедрой  
Экономика промышленности и  
управление проектами  
к.экон.н., доц.



Н. С. Дзензелюк

## **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-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
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

## 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Б.1.14 Основы менеджмента, Б.1.19 Теория организации	В.1.16 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.1.19 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 трудоёмкость дисциплины	72	72	
<i>Аудиторные занятия:</i>	8	8	
Лекции (Л)	4	4	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	64	64	
подготовка к практическим занятиям	8	8	
подготовка реферата	40	40	
подготовка к зачету	16	16	
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	2	1	1	0
2	Управление поведением сотрудников	2	1	1	0
3	Групповое поведение и управление групповыми формами работы	2	1	1	0
4	Организационное поведение как основа организационного развития	2	1	1	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. Принципы управления поведением организации. Формирование организационной культуры. Этические ценности и миссия организации.	1
1	2	Коммуникативное поведение в организации. Процесс коммуникации. Мотивация организационного поведения, Мотивы, мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Модель современной системы мотивации. Концепция мотивации в корпоративно-ориентированных организациях.	1
2	3	Лидерство и групповая динамика. Формальные и неформальные группы в организации. Формирование команд и оценка эффективности командной работы. Лидерство и власть в организации. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации. Стили поведения в конфликте. Деятельность лидера по урегулированию конфликтных ситуаций.	1

2	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.	1
---	---	---	---

## 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".	1
1	2	Мотивация организационного поведения. Кейс "Саботаж". Кейс "Мотивация трудового поведения работников мясокомбината". Кейс "Мотивация трудового поведения сотрудниц кондитерской фабрики"	1
2	3	Лидерство и власть в организации. Тесты "Ориентация" и "Взаимодействие". Кейс "Новый лидер и старая команда". Кейс "Лидерство в клиентоориентированной организации". Мини-кейсы "Производственный конфликт", "Проблемы работы в команде"	1
2	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"	1

## 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 к зачету	основная литература №№1-2; учебно-метод материалы в электронном виде №№1-5	24
подготовка реферата	основная литература №№1-2; дополнительная литература №№1-7; учебно-метод материалы в электронном виде №№1-5; журналы №№1-3	32
подготовка к практическим занятиям	учебно-метод материалы в электронном виде №№1-5	8

## 6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов

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 директор"	2
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".	2

### 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
Введение в организационное поведение	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	проверка реферата	Реферат 1 темы №№ 1-5

	принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
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 реферата	Реферат 2 темы №№ 6-10
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 реферата	Реферат 3 темы №№ 11-15
Организационное поведение как основа организационного развития	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 реферата	Реферат 4 темы №№ 16-20
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 5

## 7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
зачет	Зачет студент может получить по результатам рейтинга за мероприятия текущего контроля. На зачете студент может повысить свой рейтинг. Зачет проводится в форме бланчного 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 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 40.	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %



<p>проверка реферата</p>	<p>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; - правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы, соблюдение объёма, шрифтов, интервалов и т.д.) – 5 баллов. Максимальное количество баллов – 15. Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>
<p>подтверждение бонуса</p>	<p>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 %.</p>	<p>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</p>

### 7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
<p>зачет</p>	<p>Вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и сущность организационного поведения.</li> <li>2. Социокультурный образ организации.</li> <li>3. Типы включения человека в организацию.</li> <li>4. Этапы адаптации сотрудника к организации.</li> <li>5. Стадии профессионального развития.</li> <li>6. Инициативное и должное поведение.</li> <li>7. Понятие диспозиция. Гендерные особенности диспозиций.</li> <li>8. Условия и факторы, способствующие инновационному поведению сотрудника в организации.</li> <li>9. Корпоративный имидж.</li> <li>10. Личный имидж руководителя.</li> <li>11. Стиль руководства, типы стилей.</li> <li>12. Нарушение власти в организации.</li> <li>13. Прессинговые состояния сотрудника организации.</li> <li>14. Основные методы воздействия на поведение сотрудников.</li> <li>15. Научение как форма воздействия на поведение сотрудников.</li> <li>16. Этапы работы руководителя с информацией.</li> </ol>

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.

Примеры тестовых заданий:

Задание 1.

В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как

- 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

Задание 2.

Основой конфликта между человеком и организационным окружением является

- 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 развивает ...

- 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

Задание 19..

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

-внешней средой

-группой в целом

-человеком

-руководителем

Задание 20.

Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции ...

-цели организации

-продукта организации

-техники

-ресурса

Задание 21.

Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он ...

-оригинал

-приспособленец

-преданный сотрудник

	<p>-бунтарь Задание 22. Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека и реакцию окружающих на эти действия – это ...</p> <p>-динамика развития -научение поведению -корпоративный дух -неформальная социализация</p> <p>Задание 23. Исполнительский тип поведения присущ работникам в сегменте организационного поведения: -Ригористический -Автономный -Мобилизационный -Прессинговый</p> <p>Задание 24. Инициативное поведение работников возникает в сегменте орг.поведения: -Автономный -Мобилизационный -Прессинговый -Ригористический</p> <p>Задание 25. Властный ресурс вознаграждения связан с -Удовлетворением ожиданий подчиненных -Регламентация поведения подчиненных -Идентификация</p>
проверка реферата	<p>Тематика рефератов: 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. 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.</p>
подтверждение бонуса	Бонусное задание

## 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. Ньюстром, Д. В. Организационное поведение: Поведение человека на рабочем месте Пер. с англ.: Е. Бугаева, В. Вольский. - СПб. и др.: Питер, 2000. - 447 с. ил.

2. Карташова, Л. В. Организационное поведение Учеб. для вузов по экон. специальностям и направлениям Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 218, [1] с.

3. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение Текст учеб. пособие для вузов по направлению "Менеджмент" Ю. Д. Красовский. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 526, [1] с. ил.

4. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом Учеб. пособие для вузов В. А. Спивак. - СПб. и др.: Питер, 2001. - 412 с. ил.

5. Организационное поведение Текст учеб. для вузов по специальности 061100 "Менеджмент орг." В. Г. Антонов и др.; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. - СПб. и др.: Питер, 2007. - 432 с. ил.

6. Теория организации и организационное поведение Текст учебник для вузов по экон. направлениям и специальностям В. Г. Антонов и др.; под ред.: Г. Р. Латфуллина и др.; Гос. ун-т упр. - М.: Юрайт, 2014. - 470, [1] с. ил.

7. Сергеев, А. М. Организационное поведение: Тем, кто избрал профессию менеджера Учеб. пособие для вузов по специальности "Менеджмент организации" А. М. Сергеев. - М.: Академия, 2005. - 281, [1] с.

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

1. Справочник по управлению персоналом
2. Менеджмент в России и за рубежом
3. Управление 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 литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Басенко, В. П. Организационное поведение : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — Москва : Дашков и К, 2020. — 384 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/229544">https://e.lanbook.com/book/229544</a>

2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2021. — 272 с. — ISBN 978-5-394-04466-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/229550">https://e.lanbook.com/book/229550</a>
3	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — Москва : Дашков и К, 2016. — 384 с. — ISBN 978-5-394-01312-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/93340">https://e.lanbook.com/book/93340</a>
4	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Веснин, В. Р. Теория организации и организационного поведения : учебник / В. Р. Веснин. — Москва : Проспект, 2014. — 472 с. — ISBN 978-5-392-13487-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/54885">https://e.lanbook.com/book/54885</a>
5	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — Москва : Дашков и К, 2020. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/229547">https://e.lanbook.com/book/229547</a>

## 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