

ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе
электронного документооборота
ЮУрГУ Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Карпушкина А. В.
Пользователь: karpushkinaav
Дата подписания: 23.03.2023

А. В. Карпушкина

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины В.1.13 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

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе
электронного документооборота
ЮУрГУ Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Максимова Т. В.
Пользователь: maksimovat
Дата подписания: 20.03.2023

Разработчик программы,
к.пед.н., доцент

Н. П. Цырикова

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе
электронного документооборота
ЮУрГУ Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Цырикова Н. П.
Пользователь: tsyrikovaap
Дата подписания: 17.03.2023

СОГЛАСОВАНО

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

Н. С. Дзензелюк

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе
электронного документооборота
ЮУрГУ Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Дзензелюк Н. С.
Пользователь: dzenzeljukns
Дата подписания: 23.03.2023

Челябинск

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-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-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 |

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

| Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана | Перечень последующих дисциплин, видов работ |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Б.1.19 Теория организаций, Б.1.14 Основы менеджмента | В.1.15 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 | 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 управленические 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. |
| Б.1.19 Теория организаций | знать: -основы теории организаций; -жизненные стадии и циклы организаций; -элементы внешней и внутренней среды организации; -понятия и принципы построения управленических структур; -основы делегирования полномочий; -типы коммуникационных сетей; -основы изменений и нововведений в организации. уметь: -определять жизненные стадии и циклы организаций; -распределять полномочия; -- определять типы коммуникационных сетей и оптимизировать их звенья; -принимать управленические 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. |

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> | | | |
| 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 реферата | 24 | 24 | |
| подготовка к практическим занятиям | 8 | 8 | |
| подготовка к зачету | 32 | 32 | |
| 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. | 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 | Групповая динамика. Формальные и неформальные группы в организации. Лидерство и групповая динамика. Партиципативное управление и процесс группового принятия решений. Формирование команд и оценка эффективности командной работы. | 1 |
| 2 | 4 | Политика организации в отношении изменений. Пути преодоления сопротивления сотрудников изменениям. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации. Стили поведения в конфликте. | 1 |

| | | |
|--|------------------------------------------------------------|--|
| | Деятельность лидера по урегулированию конфликтных ситуаций | |
|--|------------------------------------------------------------|--|

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 организаций". Тест "Этика бизнеса". Мини-кейсы "Этические ценности и миссия организации". Видео-кейс "Модели корпоративной культуры". | 1 |
| 1 | 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". Ролевая игра "Два отдела". Кейс "Распределение окладов в фирме". | 1 |
| 2 | 3 | Стили поведения в конфликте. Микро-кейсы. Мини-кейсы. Кейс "Эллен и Рекс". Кейс "Производственный конфликт". Кейс "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 №№1-3; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1-8 | 32 |
| подготовка реферата | основная литература №№1-3; дополнительная литература №№1-7; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1-8; журналы №№1-3 | 24 |
| подготовка к практическим занятиям | основная литература №№1-3; дополнительная литература №№1-7; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1-8; журналы №№1-3 | 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 | Практические | Мини-кейс "Стереотипы в нашей жизни". Мини- | 2 |

| | | | |
|------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| ситуаций | занятия и семинары | 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" | |
| деловые и ролевые игры | Практические занятия и семинары | Деловая игра "Контакт с руководителем". Ролевая игра "Контракт". Деловая игра "Силы терроризма 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 принципов формирования команды, умение | проверка реферата | Реферат 1 темы №№ 1-5 |

| | | | |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| | 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 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 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 % |
| проверка реферата | При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена | Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше |

| | | |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>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 объема, шрифтов, интервалов и т.д.) – 5 баллов. Максимальное количество баллов – 15. Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p> | или равно 60 %. Не засчитано: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 % |
| подтверждение бонуса | <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>Засчитано: +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</p> <p>Не засчитано: 0</p> |

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.

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 обучения 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

-бунтарь

Задание 22.

Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека

| | |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>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.</p> <p>Исполнительский тип поведения присущ работникам в сегменте организационного поведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ригористический -Автономный -Мобилизационный -Прессинговый <p>Задание 24.</p> <p>Инициативное поведение работников возникает в сегменте орг.поведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Автономный -Мобилизационный -Прессинговый -Ригористический <p>Задание 25.</p> <p>Властный ресурс вознаграждения связан с</p> <ul style="list-style-type: none"> -Удовлетворением ожиданий подчиненных -Регламентация поведения подчиненных -Идентификация |
| проверка реферата | 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. |
| подтверждение бонуса | Бонусное задание |

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

a) 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. Молл, Е. Г. Менеджмент: Организационное поведение Учеб. пособие по специальности "Менеджмент". - М.: Финансы и статистика, 1998. - 154,[2] с.

3. 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 | 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. |

| | | | |
|---|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | 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. |
| 3 | 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. |
| 4 | 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. |
| 5 | 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. |
| 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 | Основная литература | Электронно-библиотечная система издательства Лань | Згонник, Л.В. Организационное поведение: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 232 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/70550 — 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 |
| Самостоятельная работа студента | 114-2 (2) | ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета |
| 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 |