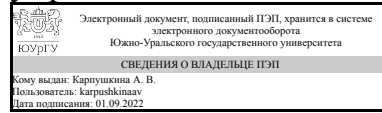


# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института  
Высшая школа экономики и  
управления



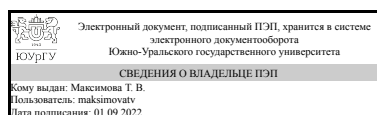
А. В. Карпушкина

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

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

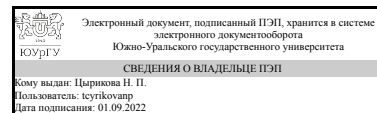
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.01.2016 № 7

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



Т. В. Максимова

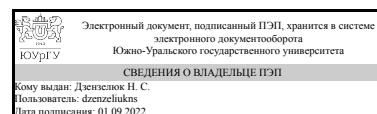
Разработчик программы,  
к.пед.н., доц., доцент



Н. П. 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-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
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.1.19 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>
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 экономической эффективности управления персоналом организации.</p>

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>
---------------------------	--

#### 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>	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 реферата	8	8	
подготовка отчетов по заданию	24	24	
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	10	6	4	0

	формами работы				
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 игра "Силы территориализма в действии". Ролевая игра "Два отдела". Деловая игра "Распределение окладов в фирме".	2
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 к зачету	основная литература №№1-2; учебно-метод материалы в электронном виде №№1-5	16
подготовка реферата	основная литература №№1-2; дополнительная литература №№1-3; учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1-5; журналы №№1-3	8
подготовка к практическим занятиям	учебно-метод материалы в электронном виде №№ 1-5;	16

## 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"	10
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

## 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 управленческих задач, а также для организации групповой	проверка реферата	Реферат 9 темы №№ 1-20



	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 управление групповыми	ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения	проверка отчета по заданию	Задание 6 Кейс "Новый лидер и старая команда". Кейс " Лидерство в клиентоориентированной

формами работы	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		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 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	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

	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.	
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"> <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> <li>17. Управленческий цикл принятия решений.</li> <li>18. Коммуникативные барьеры в организации.</li> <li>19. Организационный конфликт. Причины конфликтов в организации.</li> <li>20. Типы конфликтов.</li> <li>21. Стратегии поведения в конфликте.</li> <li>22. Организационный стресс. Причины возникновения.</li> <li>23. Профессиональный стресс. Профессиональная деформация.</li> <li>24. Организационная культура в компании.</li> <li>25. Роль корпоративной культуры на формирование поведения сотрудников.</li> <li>26. Понятие поведенческий маркетинг.</li> <li>27. Клиентоориентированное поведение.</li> <li>28. Типы коммуникаций</li> <li>29. Основные теории лидерства.</li> <li>30. Теория лидерства К. Левина.</li> <li>31. Теория Р. Берна в решении конфликтов.</li> <li>32. Контролирующее поведение руководителя.</li> <li>33. Стадии развития команды.</li> <li>34. Формирование эффективной команды.</li> <li>35. Эффективное делегирование полномочий.</li> <li>36. Девиантное поведение. Саботаж сотрудников.</li> </ol> <p>Примеры тестовых заданий:</p> <p>Задание 1. В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ресурс организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности</li> <li>- биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.</li> <li>- часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму</li> </ul> <p>Задание 2. Основой конфликта между человеком и организационным окружением является</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации</li> <li>- несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения</li> <li>- неспособность организации изменить свою структуру</li> </ul>

-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"> <li>-внешней средой</li> <li>-группой в целом</li> <li>-человеком</li> <li>-руководителем</li> </ul> <p>Задание 20.          Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-цели организации</li> <li>-продукта организации</li> <li>-техники</li> <li>-ресурса</li> </ul> <p>Задание 21.          Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-оригинал</li> <li>-приспособленец</li> <li>-преданный сотрудник</li> <li>-бунтарь</li> </ul> <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"> <li>-динамика развития</li> <li>-научение поведению</li> <li>-корпоративный дух</li> <li>-неформальная социализация</li> </ul> <p>Задание 23.          Исполнительский тип поведения присущ работникам в сегменте организационного поведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Ригористический</li> <li>-Автономный</li> <li>-Мобилизационный</li> <li>-Прессинговый</li> </ul> <p>Задание 24.          Инициативное поведение работников возникает в сегменте орг.поведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Автономный</li> <li>-Мобилизационный</li> <li>-Прессинговый</li> <li>-Ригористический</li> </ul> <p>Задание 25.          Властный ресурс вознаграждения связан с</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Удовлетворением ожиданий подчиненных</li> <li>-Регламентация поведения подчиненных</li> <li>-Идентификация</li> </ul>
<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 / Л. В.



	литература	библиотечная система издательства Лань	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>
2	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Гладких, И. В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ : учебное пособие / И. В. Гладких, В. Н. Минина. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2010. — 440 с. — ISBN 978-5-9924-0054-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/49449">https://e.lanbook.com/book/49449</a>
3	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>
4	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>
5	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>

## 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
Лекции	451 (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
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета