


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

Институт экономики и менеджмента

(Наименование института)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института


34 П.Н. Захаров
« 30 » августа 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

(наименование дисциплины)

направление подготовки / специальность

38.03.02 «Менеджмент»

(код и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) подготовки

«Управление проектами»

(направленность (профиль) подготовки)

г. Владимир, 2022

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины "Организационное поведение" является формирование у бакалавров системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; выявления причин недостаточной результативности организации для повышения эффективности ее функционирования в постоянно меняющейся внешней среде.

Задачи:

- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- показать многообразие проблем, с которыми сталкивается личность в коллективе;
- исследовать природу организации как системы и продемонстрировать влияние этой системы на отдельных сотрудников;
- представить возможные модели организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- выработать умения самостоятельного решения задач связанных с мотивацией сотрудников.
- показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина "Организационное поведение" относится к обязательной части образовательной программы.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и	ОПК-3 .1. Обосновывает результаты решения стратегических и оперативных управленческих задач как в целом на уровне организации и ее подразделений, так и в отдельных функциональных областях менеджмента	Знает: - основные методы разработки принятия организационно-управленческих решений при моделировании взаимоотношений в коллективе. Умеет: - устанавливать приоритеты при принятии управленческих решений о стратегиях формирования организационной	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание Вопросы рассуждения

динамичной среды и оценивать их последствия		культуры; - применять на практике методы принятия решений с учетом их социальной значимости. Владеет: методами решения стратегических и оперативных управленческих задач	
	ОПК-3 .2. Производит оценку результатов анализа и оптимизации бизнес-процессов	Знает: - стратегии и тактики изменений в организации, способы преодоления сопротивления изменениям. Умеет: - определять проблему-источник работы с изменениями; - выявлять причины сопротивления изменениям; - применить методику распределения поля сил. Владеет: - способами управления поведением в конфликте; - методами анализа конфликтного поведения.	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание Вопросы рассуждения
	ОПК-3.3. Осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамичной среды	Знает: факторы, влияющие на разработку организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, и их реализацию в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия; Умеет: - критически оценивать варианты решений по формированию поведения индивида в организации; - построить модель социализации индивида в организации. Владеет: - оценением результатов принятых	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание Вопросы рассуждения

		решений по различным функциональным областям управленческой психологии; - навыками составления динамики результатов организационных изменений, соответствующих определенным принятым решениям.	
--	--	---	--

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа

Тематический план форма обучения – очная

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Основы организационного поведения	4	1	2	2		2	2	
2	Поведение индивида	4	2	2	2		2	4	
3	Личность и организация	4	3	2	2		2	4	
4	Мотивация и результативность организации	4	4-5	4	4		4	2	Рейтинг-контроль 1
5	Формирование группового поведения в организации	4	6-7	4	4		4	2	
6	Лидерство в организации	4	8-9	2	2		2	2	
7	Коммуникационное поведение в организации	4	10	4	4		4	4	
8	Организационная культура	4	11-12	4	4		4	2	Рейтинг-контроль 2
9	Изменения в организации	4	13-14	4	4		4	2	
10	Поведение в конфликте	4	15	2	2		2	4	
11.	Социализация индивида в организации	4	16	2	2		2	4	
12.	Формирование поведения индивида	4	17-18	4	4		4	4	Рейтинг-контроль 3
Всего за <u> 4 </u> семестр:				36	36		36	36	
Наличие в дисциплине КП/КР									

Итого по дисциплине	4		36	36		36	36	Экзамен (36)
---------------------	---	--	----	----	--	----	----	--------------

**Тематический план
форма обучения – очно-заочная (ускоренная форма)**

Трудоемкость составляет 4 зачетных единиц, 144 часов

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Основы организационного поведения	3		0,5				10	
2	Поведение индивида	3		0,5				10	
3	Личность и организация	3		1	2		2	6	
4	Мотивация и результативность организации	3		1	2		2	6	Рейтинг-контроль 1
5	Формирование группового поведения в организации	3		1	2		2	6	
6	Лидерство в организации	3		1	2		2	6	
7	Коммуникационное поведение в организации	3		0,5	2		2	10	
8	Организационная культура	3		1	2		2	6	Рейтинг-контроль 2
9	Изменения в организации	3		1	2		2	6	
10	Управление поведением в конфликте	3		1	2		2	6	
11.	Социализация индивида в организации	3		1	2		2	7	
12.	Формирование поведения индивида	3		0,5				10	Рейтинг-контроль 3
Всего за <u> 3 </u> семестр:									
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		3		10	18		18	89	Экзамен (27)

**Тематический план
форма обучения – очно-заочная**

Трудоемкость составляет 4 зачетных единиц, 144 часов

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Основы организационного поведения	6		1				6	
2	Поведение индивида	6		1				6	
3	Личность и организация	6		2	2		2	6	
4	Мотивация и результативность организации	6		2	2		2	7	Рейтинг-контроль 1
5	Формирование группового поведения в организации	6		2	2		2	7	
6	Лидерство в организации	6		1	2		2	7	
7	Коммуникационное поведение в организации	6		2	2		2	7	
8	Организационная культура	6		2	2		2	7	Рейтинг-контроль 2
9	Изменения в организации	6		2	2		2	7	
10	Управление поведением в конфликте	6		1	2		2	7	
11.	Социализация индивида в организации	6		1	2		2	7	
12.	Формирование поведения индивида	6		1				7	Рейтинг-контроль 3
Всего за <u>5</u> семестр:				18	18	18	18	81	
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		6		18	18	18	18	81	Экзамен (27)

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Основы организационного поведения.

Методологические основы организационного поведения. Организационное поведение как научная теория и искусство управления людьми. История становления организационного поведения. Природа человека и природа организации. Сущность поведения организации в условиях рынка. Организация, системы, люди.

Тема 2. Поведение индивида.

Основа понимания поведения людей в организации. Роль восприятия в поведении человека. Сущность, свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

Тема 3. Личность и организация.

Потенциал личности в сфере организационного поведения. Теории поведения человека в организации. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Ясность личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изменение установок. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

Тема 4. Мотивация и результативность организации.

Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации. Мотивация и стимулирование. Инструментарий стимулирования труда. Принципы формирования системы стимулирования труда. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации.

Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Принятие решений в группе. Особенности взаимодействия человека и организации. Модели включения человека в организационное окружение. Ожидания организации и индивида друг от друга. Соответствие роли и места индивида в организации. Ясность и приемлемость ролей. Статус роли.

Тема 6. Лидерство в организации.

Истоки и классические исследования лидерства. Эффективный стиль лидерства: подход с позиций личных качеств; поведенческий и ситуационный подходы. Лидер организации. Властный аспект организационного лидерства. Баланс и формы власти. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Современные оценки феномена лидерства.

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации.

Понятие и роль коммуникаций в управлении. Процесс коммуникации, его элементы и этапы. Виды коммуникаций в организации. Формы межличностных коммуникаций и их барьеры..

Тема 8. Организационная культура

Типы и виды организационной культуры. Стратегии формирования организационной культуры. Поведенческие аспекты изменения культуры организации. Формирование инновационной корпоративной культуры.

Тема 9. Изменения в организации.

Природа и этапы процесса управления изменениями. Управление нововведениями в организации. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации. Методы преодоления сопротивления изменениям.

Тема 10. Управление поведением в конфликте

Источники, типы и структура организационных конфликтов. Динамика конфликтов. Конструктивные и деструктивные конфликты. Этапы и методы разрешения межличностных и структурных конфликтов.

Тема 11. Социализация индивида в организации.

Понятие, этапы и механизмы социализации работников в организации. Обучение при вхождении в организацию. Формы социализации. Развитие персонала.

Тема 12. Формирование поведения индивида.

Понятие поведенческого маркетинга. Понятие и компоненты трудового потенциала работника. Компетенция персонала: понятие и элементы. Управление поведением индивидов внутри организации.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1. Основы организационного поведения.

Сущность поведения организации в условиях рынка. Организация, системы, люди.

Тема 2. Поведение индивида.

Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

Тема 3. Личность и организация.

Характеристика типов личности по Майерс-Бриггс.

Конкретная ситуация "Психологические портреты личности"

Тема 4. Мотивация и результативность организации.

Задачи на определение типов стимулирования и мотивации.

Конкретная ситуация: формирование нематериальной системы мотивации.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации.

Тестирование на определение ролевого взаимодействия.

Деловая игра: "Эффективное выполнение роли в организации"

Тема 6. Лидерство в организации.

Конкретная ситуация: Баланс и формы власти и влияния.

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации.

Коммуникационные тренинги.

Тема 8. Организационная культура

Конкретная ситуация: Формирование инновационной корпоративной культуры.

Тема 9. Изменения в организации.

Конкретные ситуации: Разработка стратегии изменений.

Разработка механизмов преодоления сопротивления изменениям.

Тема 10. Управление поведением в конфликте

Конкретные ситуации: поведение в межличностном конфликте.

Поведение в организационном конфликте.

Тема 11. Социализация индивида в организации.

Личностная самооценка.

Тренинги по повышению самооценки и самомотивации

Тема 12. Формирование поведения индивида.

Конкретная ситуация: Определение поведения организации с точки зрения поведенческого маркетинга

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

5.1. Текущий контроль успеваемости

Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине "Организационное поведение"

Тема 1. Основы организационного поведения.

1. Что нового вносит изучение дисциплины "Организационное поведение" в подготовку менеджеров?
2. Что нового вносит в организационное поведение осознание того, что люди - главный ресурс организации?
3. Почему организация нуждается не просто в квалифицированных сотрудниках, а в развитых личностях?
4. В чем состоит влияние организации на поведение сотрудников?
5. Какие методы могут быть использованы при исследовании поведения в организации?
6. Почему вид организации предопределяет поведение сотрудников?
7. Какой вклад в составление организационного поведения внесли современные теории управления ("системный подход" и "ситуационный подход")?

Тема 2. Поведение индивида.

1. Что включается в понятие "поведение личности и каковы его особенности?"
2. Какими свойствами обладает процесс восприятия?
3. Какие внешние и внутренние факторы можно использовать, чтобы усилить эффект восприятия?
4. Прокомментируйте высказывание английского писателя Бернарда Шоу: "Нет людей, которые бы одинаково вспомнили один и тот же случай".
5. Прокомментируйте высказывание: "Личность фактически сама создаёт тот социальный мир, в котором живёт".
6. Каково различие "эффекта ореола" и стереотипа восприятия.
7. Какие стереотипы связаны с различными восприятиями личности, и к каким последствиям это может привести?
8. Прокомментируйте высказывание русского писателя А.П.Чехова "Голодная собака видит только мясо".
9. Объясните факторы, определяющие восприятие одного человека другим.
10. Прокомментируйте высказывание французского писателя Жюль Ренара с точки зрения ошибки атрибуции: "За нашу леность нас карают не только наши неудачи, но и удачи других".

Тема 3. Личность и организация.

1. В чем суть психологического и экономического контрактов, лежащих в основе взаимодействия личности и организации?
2. Каковы особенности взаимодействия "организация - личность" в разных моделях организационного поведения?
3. Почему в современных условиях формируется новая модель организационного поведения?

4. Прокомментируйте высказывание французского писателя Франсуа де Ларошфуко применительно к формированию эффективного взаимодействия личности и организации: "Больше всего оживляет беседу не ум, а взаимное доверие".
5. Какие факторы оказывают влияние на формирование личности?
6. Какие личностные характеристики людей необходимо учитывать при прогнозировании поведения в организации?

Тема 4. Мотивация и результативность организации.

1. Как добиться того, чтобы труд на благо фирмы стал постоянным мотивом активной творческой деятельности сотрудников?
2. Каковы роль и место мотивации в поведении человека?
3. Какова главная причина различия в поведении людей в организации?
4. Какие способы может использовать руководитель для определения потребностей своих работников?
5. Продолжите фразу с точки зрения эффективной мотивации "Не можешь - научим, не хочешь ...".
6. Какими потребностями по вашему мнению в соответствии с теорией А. Маслоу мотивируется учёба в университете? Как повлияет на мотивацию окончание учебного заведения?
7. Почему важно понимание того, что менеджер обязан в своей работе учитывать уровень мотивации подчиненных?
8. Индивидуальное восприятие справедливости далеко не всегда соответствует реальной ситуации. Что бы вы предприняли для того, чтобы добиться адекватного восприятия?
9. Как мотивировать работников в современных условиях, при которых все более распространенной становится ситуация, когда руководитель должен управлять самостоятельными сотрудниками, выполняющими работу, которую он сам никогда выполнить не сможет?
10. Как должна быть спроектирована система вознаграждения персонала, чтобы ориентировать их на достижение стратегических целей и перспектив развития организации, на стимулирование творчества, а не на достижение показателей текущей операционной деятельности и стимулирование "сегодняшних успехов"?

Тема 5. Формирование группового поведения в организации.

1. Почему возникает необходимость создания групп?
2. Кто и за счет чего создает неформальные группы?
3. Как проявляются межличностные отношения в группе?
4. Как определить степень развития группы?
5. Что такое групповое мышление?
6. Как и кто формирует нормы поведения в группе?
7. Какие роли членов группы относятся к блокирующим?
8. Почему во многих опросах самым важным навыком новых работников называется умение работать в команде?

Тема 6. Лидерство в организации.

1. Каковы истоки и классические исследования лидерства?
2. В чем заключается властный аспект организационного лидерства?
3. В чем различие между управлением и лидерством?
Раскройте управленческий аспект лидерства.
4. Как соотносятся между собой власть, влияние и лидерство?
5. Почему один и тот же стиль лидерства подходит не всем подразделениям организации? Приведите примеры.

6. Приобретает ли лидерство в современных организациях большее значение, или, наоборот, теряет его, если организации проектируют более плоские структуры, а деятельность сотрудников основывается на работе в командах?

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации.

1. Какую роль в управлении играют коммуникации? Почему менеджеры должны владеть искусством коммуникации?
2. Опишите элементы и этапы процесса коммуникаций на примере обмена информацией между студентом и преподавателем на семинаре, на практическом занятии?
3. Какова роль невербальных сигналов в осуществлении вербальных коммуникаций?
4. Приведите примеры барьеров в осуществлении межличностного обмена информацией.
5. Раскройте пути улучшения коммуникаций в организации.
6. Чем формальная информационная система отличается от неформальной? Каковы и цели?
7. Какими способами руководители могут повысить эффективность обмена информацией в организации?

Тема 8. Организационная культура

1. Почему в организации необходимо анализировать уровень развития отношений социального партнерства и формировать их?
2. Почему в современных организациях разрабатываются программы повышения качества трудовой жизни?
3. Как формировать благоприятный социально-психологический климат (СПК) в коллективе? Какие факторы в наибольшей степени влияют на формирование СПК?
4. Что понимается под термином "корпоративная культура"? Каковы ее основные элементы?
5. Согласны ли вы с утверждением, что в современную компанию люди приходят, прежде всего, развиваться и получать за это деньги?
6. Как эффективно и менее болезненно осуществить радикальные изменения в культуре?

Тема 9. Изменения в организации.

1. Какие внутренние и внешние силы вызывают необходимость изменений?
2. Как наиболее эффективно инициировать изменения в организации?
3. В чем суть метода анализа "поля сил"?
4. Почему организация испытывает сопротивления переменам? Какова природа этих сил? Какие методы существуют для их преодоления?
5. Почему важно не только провести анализ "поля сил", но и выявить и классифицировать отдельных работников организации по отношению к проводимым изменениям?
6. Каких навыков выживания в долгосрочной перспективе требует новая реальность, в которой успешным будет лишь "бизнес со скоростью мысди"?

Тема 10. Управление поведением в конфликте

1. Каковы причины конфликтов?
2. Что является основной характеристикой межгруппового конфликта?
3. Зачем необходимо управлять межгрупповыми конфликтами? Какие возможно применять методы?
4. В чем заключаются внутриличностные методы управления конфликтом?
5. Прокомментируйте высказывание Э.Сервуса: "Компромисс - это достижение обоюдного удовлетворения при сохранении некоторой доли индивидуального недовольства".

Тема 11. Социализация индивида в организации.

1. Какова сущность процесса социализации?
2. Почему социализация работников является уникальной для каждой организации?

3. Какие проблемы сопутствуют процессу вхождения человека в организацию?
4. Прокомментируйте высказывание: "Последствия наших поступков ждут нас впереди" с позиций вступления человека в организацию.
5. Каковы непосредственная и конечная цели социализации работников в организации?
6. Каковы последствия обучения и развития персонала кроме их влияния на финансовые результаты?

Тема 12. Формирование поведения индивида.

1. Что представляет собой поведенческий маркетинг?
2. Прокомментируйте высказывание Б.Гейтса с точки зрения поведенческого маркетинга "Ваши самые недовольные потребители - это самый большой источник обучения".
3. Что представляет собой жизненный цикл компетенции?
4. Какое поведение сотрудников по отношению к клиентам является эффективным?
5. Каковы этапы управления поведением сотрудников внутри организации?
6. Как применение тренингов позволяет управлять поведением сотрудников?

Примеры тестовых заданий по дисциплине "Организационное поведение", используемые при текущем контроле Рейтинг-контроль №1

1. Организационное поведение изучает:
 - а) психологические особенности индивида
 - б) миссию, цели, задачи, стоящие перед организацией
 - в) закономерности и особенности поведения людей, групп, организации в целом г) все ответы верны
2. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?
 - а) состояние здоровья
 - б) властность
 - в) самоуверенность
 - г) внешность
3. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?
 - а) Альберт Бандура
 - б) Элтон Мэйо
 - в) Джордж Келли
4. Что такое мотивация?
 - а) достижение личных целей через достижение общих целей
 - б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации
 - в) достижение желаемого результата
5. Потребности - это
 - а) приспособление, при помощи которого производится работа, действие
 - б) приём, способ действия для достижения цели
 - в) состояние человека в определенный момент развития
 - г) надобность в чем-либо, требующая удовлетворения
 - д) все ответы верны
6. Мотивы - это
 - а) явление, вызывающее другое явление
 - б) побудительная причина, повод к какому-либо действию
 - в) степень воспитанности и обученности человека
 - г) способность производить физические действия
 - д) все ответы верны

7. Стимулирование отличается от мотивирования тем, что является
- а) средством внешнего воздействия на поведение работника
 - б) информацией о результатах труда
 - в) силой, способствующей достижению целей
 - г) результатом, полученным при выполнении деятельности
 - д) все ответы верны

Рейтинг-контроль №2

1. Какие формы имеет власть?
 - а) коммерческая власть
 - б) законная власть
 - в) власть, основанная на принуждении
2. Что присуще харизматическому лидеру?
 - а) обещание вознаграждения
 - б) использование законной власти
 - в) уверенность в себе и своих подчиненных
3. Что является источниками групповой эффективности?
 - а) организационная культура
 - б) навыки
 - в) групповые нормы
 - г) роли
4. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?
 - а) В низкой дисциплине в коллективе
 - б) В отсутствии авторитета у руководителя
 - в) В перегрузке официальных каналов связи
 - г) В неформальной структуре организации
 - д) В демократическом стиле руководства
5. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?
 - а) конфликтность
 - б) лидерство
 - в) полномочия

Рейтинг-контроль №3

1. Управление конфликтом - это
 - а) выяснение сути конфликта
 - б) устранение причин конфликта
 - в) минимизация причин конфликта
 - г) коррекция поведения участников
 - д) все ответы верны
2. Адаптация человека к организации проявляется как:
 - а) состояние переживания неудачи, обусловленное невозможностью удовлетворения потребностей
 - б) стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личных возможностей
 - в) попытка поставить себя на место другого, рационально осмыслив происходящее с другим человеком
 - г) способность человека воспринимать другого через сформировавшийся образ, которым пользуются как эталоном

д) приобщение человека к ценностям, нормам, условиям и особенностям организационной среды

3. Что делает функциональный конфликт?

- а) дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений
- б) затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности
- в) делает процесс принятия решений более эффективным

4. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

- а) через стратегию приспособления
- б) через стратегию игнорирования
- в) через стратегию окончательного решения
- г) через стратегию компромисса

5. Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?

- а) межгрупповые
- б) межличностные
- в) все ответы верны
- г) между личностью и группой

5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения

Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине "Организационное поведение"

1. Понятие, направления развития и методы исследования организационного поведения.
2. Понятие и виды организаций.
3. Поведение индивида в организации, его особенности.
4. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия.
5. Эффекты процесса восприятия.
6. Понятие атрибуции, ее виды и ошибки.
7. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
8. Взаимодействия личности и организации.
9. Теории поведения человека в организации.
10. Процесс формирования и развития личности.
11. Индивидуальные различия, относящиеся к изучению ОП.
12. Мотивация: содержание и популярные теории.
13. Применение содержательных теорий мотивации в организационном поведении.
14. Применение процессуальных теорий мотивации в организационном поведении.
15. Мотивация и стимулирование работников. Инструментарий стимулирования труда.
16. Механизм и результативность мотивации.
17. Группы в организации, их классификация, причины создания и характеристики.
18. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие. Преимущества и недостатки работы в группе.
19. Формирование группового поведения в организации.
20. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
21. Условия и факторы эффективности групповой работы.
22. Природа, типы и причины конфликтов в организации.
23. Последствия конфликтов и методы их разрешения.
24. Управление конфликтами в организации.
25. Природа и причины стресса, пути снижения его уровня.
26. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение.
27. Социальное партнерство в организации: необходимость, цели, функции, формы.
28. Анализ качества трудовой жизни и социально-психологического климата в организации. Характеристики высокого качества трудовой жизни.
29. Концептуальная модель характеристик работ Р. Хэкмена и Г. Олдхэма.

30. Лидерство в организации. Природа лидерства. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.
31. Эффективное лидерство: подход с позиций личных качеств, поведенческий и ситуационный подходы.
32. Поведенческий подход к определению эффективного лидерства: классические стили управления, решетка управления Р. Блэйка и ее практическая значимость.
33. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
34. Новые теории лидерства.
35. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
36. Классификация коммуникативных стилей.
37. Корпоративная культура и поведение организации. Классификация организационных культур.
38. Формирование и поддержание корпоративной культуры.
39. Изменение корпоративной культуры. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
40. Управленческая этика и критерии принятия этически верных решений.
41. Изменения в организации: необходимость, природа и этапы процесса изменений в организации.
42. Типы организационных изменений и пути преодоления сопротивления переменам.
43. Организационное развитие: концепция, ее достоинства и ограничения, тенденции развития организации.
44. Концепция обучающейся организации.
45. Принципы и стили проведения изменений в организации.
46. Социализация индивида в организации.
47. Поведенческий маркетинг.
48. Управление поведением индивидов внутри организации.
49. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.

5.3. Самостоятельная работа обучающегося.

Задание по теме 1

Написать эссе на тему: "Зависимость эффективности организации от умения применять методы управления организационным поведением"

Задание по теме 2

Опишите, как выглядят в реальной жизни законы и эффекты восприятия.

Задание по теме 3

Законспектируйте теории поведения личности

Задание по теме 4

Составьте схему, отображающую концепции мотивации в историческом аспекте.

Задание по теме 5

Определите условия и факторы групповой работы

Задание по теме 6

Опишите традиционные теории лидерства.

Задание по теме 7

Опишите преграды межличностных коммуникаций. Приведите примеры из жизни.

Задание по теме 8

Законспектируйте теории, классифицирующие организационную культуру.

Задание по теме 9

Опишите "решетку" определения уровней изменения.

Задание по теме 10

Опишите стратегии управления конфликтами и стратегии поведения в конфликте.

Задание по теме 11

Опишите факторы, способствующие дивантному поведению работников.

Задание по теме 12

Опишите компетентностные подходы к управлению поведением индивида в организации.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ
		Наличие в электронном каталоге ЭБС
Основная литература		
1. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата/ Л.Т.Дорофеева - 2 изд., испр. и доп. - М. Издательство Юрайт	2018	
2. Карпов А.В. Организационная психология: учебник для академического бакалавриата/ А.В.Карпов; под ред . А.В.Карпова. - Москва, Издательство Юрайт	2019	
Дополнительная литература		
1. Карташова Л.В. Организационное поведение / Карташова, Л.В. и. - М.: ИНФРА-М	2017	
2. Резник, С. Д. Организационное поведение / С.Д. Резник. - М.: ИНФРА-М	2017	
3. Шапиро, С. А. Организационное поведение / С.А. Шапиро. - М.: КноРус	2017	

6.2. Периодические издания

1. Журнал «Вопросы управления предприятием»
2. Журнал «Компания»
3. Журнал "Корпоративные университеты"
4. Журнал "Лидерство и менеджмент"

6.3. Интернет-ресурсы

1. Консультационно-правовая система «КонсультантПлюс»
2. <http://window.edu.ru>
3. <https://openedu.ru>
4. <http://new.volsu.ru/umnik>
5. <http://www.aup.ru>


7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

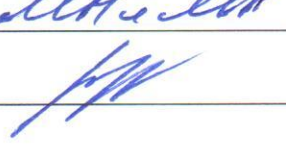
Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мультимедиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в Интернет.


Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс

Рабочую программу составил к.п.н. Лаврова Г.Н. 
(ФИО, должность, подпись)

Рецензент
(представитель работодателя) Директор ООО «Спецхолдинг» Рахов М.В. 
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмент
Протокол № 1 от 29.08.2022 года
Заведующий кафедрой МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. 
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.02 «Менеджмент»
Протокол № 1 от 30.08.2022 года
Председатель комиссии зав. кафедры МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. 
(ФИО, должность, подпись)