

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)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

« 30 » 08 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки 13.04.03 «Энергетическое машиностроение»
Профиль/программа подготовки «Двигатели внутреннего сгорания»
Уровень высшего образования Магистратура
Форма обучения Очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
1	3/108	18	18	-	72	Зачет
Итого	3/108	18	18	-	72	Зачет

Владимир 2019

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов представлений о том, как люди ведут себя в организации и каким образом их поведение влияет на результаты ее работы.

Основными задачами дисциплины являются:

- ознакомить студентов с основными научными подходами к изучению поведения индивида, групп и организации в целом;
- систематизировать знания о влиянии на поведение способностей и личностных качеств работников;
- изучение основных понятий и мотивационных теорий раскрывающих суть поведения индивидов в организации;
- изучение влияния на деятельность организации отношения к труду и удовлетворенности трудом её работников;
- ознакомить студентов с особенностями поведения индивидов в группе, управления конфликтами и изменениями, вопросами формирования организационной культуры.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.О.05 «Организационное поведение» относится к обязательным дисциплинам (Б1.О) блока 1 (Б1) ОПОП. Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов с литературой. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекционные и практические занятия. Изучение дисциплины для студентов очной формы обучения осуществляется в течение одного семестра. По дисциплине осуществляется текущий контроль и промежуточная аттестация в форме зачета.

Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Организационное поведение», являются: «Социология», «Философия», «Психология». Дисциплина является базой для изучения дисциплин «Менеджмент», «Экономика», «Теория организации», «Управление персоналом» и др.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
УК-3	<i>Частичное</i>	<u>Знать:</u> общие формы организации деятельности коллектива; психологию межличностных отношений в группах разного возраста; основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели знать принципы образования и саморазвития <u>Уметь:</u> создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег; предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды <u>Владеть:</u> навыками постановки цели в условиях командной работы; способами управления командной работой в решении поставленных задач; навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
УК-5	<i>Частичное</i>	<u>Знать:</u> различные исторические типы культур; механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов <u>Уметь:</u> объяснить феномен культуры, её роль в человеческой жизнедеятельности; адекватно оценивать межкультурные диалоги

		в современном обществе; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур <u>Владеть:</u> навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур
УК-6	<i>Полное</i>	<u>Знать:</u> принципы образования и саморазвития; основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда <u>Уметь:</u> управлять своим временем; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития <u>Владеть:</u> навыками выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
ПК-6	<i>Частичное</i>	<u>Знать:</u> основы научно-практической деятельности <u>Уметь:</u> составлять практические рекомендации по использованию результатов научных исследований <u>Владеть:</u> навыками составления практических рекомендаций по использованию результатов исследований

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Основы организационного поведения	1	1-2	2	2		8	2/50	
2	Восприятие и атрибуция	1	3-4	2	2		8	2/50	
3	Личность и организация	1	5-6	2	2		8	2/50	Рейтинг контроль №1
4	Мотивация и результативность	1	7-8	2	2		8	2/50	
5	Формирование группового поведения в организации	1	9-10	2	2		8	2/50	
6	Лидерство в организации	1	11-12	2	2		8	2/50	Рейтинг контроль №2
7	Коммуникативное поведение в организации	1	13-14	2	2		8	2/50	
8	Изменения в организации	1	15-16	2	2		8	2/50	
9	Социализация индивида в организации	1	17-18	2	2		8	2/50	Рейтинг контроль №3
Всего за 1 семестр:				18	18		72	18/50	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		1		18	18		72	18/50	Зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Основы организационного поведения

Содержание темы. Понятие и направления развития организационного поведения. История становления организационного поведения. Понятие и виды организации. Поведение индивида. Эффективность деятельности организации

Тема 2 . Восприятие и атрибуция

Содержание темы. Сущность и значимость восприятия. Свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. Формирование впечатлений и управление впечатлениями

Тема 3 . Личность и организация

Содержание темы. Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Установки. Понятие, компоненты и функции установок. Функции установок. Изменение установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации

Тема 4 . Мотивация и результативность

Содержание темы. Сущность и содержание мотивации. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование. Механизм мотивации. Результативность мотивации

Тема 5 . Формирование группового поведения в организации

Содержание темы. Природа группы. Понятие группы. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Основные характеристики группы. Ситуационные характеристики группы. Групповая сплоченность. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Формальные группы. Неформальные группы. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе. Преимущества работы в группе. Основные потенциальные недостатки работы в группе. Команды в современных организациях. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда (команда менеджеров высшего уровня управления). Условия и факторы эффективности групповой работы. Критерии эффективности групповой работы. Условия деятельности организации. Поддерживающее окружение. Личностные характеристики сотрудников, входящих в группу. Управление межгрупповыми конфликтами. Особенности и причины межгрупповых конфликтов. Причины межгрупповых конфликтов. Управление межгрупповыми конфликтами

Тема 6 . Лидерство в организации

Содержание темы. Истоки и классические исследования лидерства. Теория личностных черт. Поведенческий подход. Ситуационные теории. Организационное лидерство или лидер организации. Властный аспект организационного лидерства. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Проблемы делегирования полномочий. Современные оценки феномена лидерства

Тема 7 . Коммуникативное поведение в организации

Содержание темы. Процесс коммуникации. Понятие и значение коммуникаций. Этапы и элементы процесса коммуникации. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети.

Тема 8. Изменения в организации

Содержание темы. Организационное развитие. Изменения в организации. Преодоление сопротивления нововведениям. Индивидуальный стресс. Сущность индивидуального стресса. Динамика стресса. Факторы, вызывающие стрессы. Управление стрессом

Тема 9 . Социализация индивида в организации

Содержание темы. Сущность процесса социализации. Обучение при вхождении в организацию. Методологическое представление социализации личности в организации. Проблематика организационной социализации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе. Взаимодействие человека и организационного окружения. Жизненный цикл работника как объект управления. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры.

Содержание практических занятий по дисциплине

Раздел 1. Основы организационного поведения

Тема 1 Понятие и виды организации.

Тема 2 Поведение индивида.

Раздел 2 . Восприятие и атрибуция

Тема 1 Атрибуция.

Тема 2 Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

Раздел 3 . Личность и организация

Тема 1 Установки. Понятие, компоненты и функции установок.

Тема 2 Когнитивный диссонанс.

Раздел 4 . Мотивация и результативность

Тема 1 Мотивация.

Тема 2 Стимулирование.

Раздел 5 . Формирование группового поведения в организации

Тема 1 Понятие группы.

Тема 2 Команды в современных организациях.

Раздел 6 . Лидерство в организации

Тема 1 Организационное лидерство или лидер организации.

Тема 2 Проблемы делегирования полномочий.

Раздел 7 . Коммуникативное поведение в организации

Тема 1 Виды коммуникаций в организации.

Тема 2. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.

Раздел 8. Изменения в организации

Тема 1 Индивидуальный стресс.

Тема 2 Управление стрессом

Раздел 9 . Социализация индивида в организации

Тема 1 при вхождении в организацию.

Тема 2 Управление карьерой работника.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Освоение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предполагает использование как традиционных методов, форм обучения, так и инновационных, активных и интерактивных технологий: опережающая самостоятельная работа, case-study, методы проблемного обучения, обучение на основе опыта, групповые дискуссии по актуальным вопросам, исследовательская работа и др.

Курс лекций дисциплины подкреплён комплектом презентаций, обеспечивающих тематические иллюстрации, представляемых студентам в оборудованных учебных аудиториях.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Интерактивная лекция (тема № 2);*
- *Групповая дискуссия (тема № 4);*
- *Ролевые игры (тема № 5);*
- *Тренинг (тема № 6);*
- *Анализ ситуаций (тема № 7);*
- *Применение имитационных моделей (тема №8);*
- *Разбор конкретных ситуаций (тема № 9);*

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

Трудоемкость самостоятельной работы студентов по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» составляет 72 часов.

Вопросы для самостоятельного изучения

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Обзор и сравнительная оценка методов исследования применяемых в ОП	8
2	Эволюция создания основных поведенческих теорий мотивации.	8
3	Обзор и сравнительная оценка японской, американской и европейской систем управления и мотивации персонала.	8
4	Источники, структура и виды конфликтов. Основные стратегии разрешения конфликтов	8
5	Сравнительная характеристика моделей научения человека поведению в организации.	8
6	Основные процессуальные и содержательные теории мотивации.	8
7	Влияние систем оплаты труда на морально психологический климат и мотивацию в трудовом коллективе	8
8	Основные модели организационных изменений. Методы подавления сопротивления в процессе организационных изменений.	8
9	Модели и пути формирования организационной культуры	8
	Итого:	72

Темы рефератов (рекомендуемые) по дисциплине «Организационное поведение»:

1. Процесс восприятия и управление впечатлением.
2. Представление человека о самом себе: самоуважение и самоэффективность.
3. Удовлетворенность трудом и факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.
4. Современные теории трудовой мотивации.
5. Организационная система вознаграждений.
6. Нормы и роли в неформальных группах.
7. Внутриличностный конфликт (конфликт целей, ролей и неопределенность).
8. Межличностный конфликт: источники, анализ и стратегия разрешения.
9. Организационный (структурный) конфликт и его роль в современных организациях.
10. Ролевые конфликты.
11. Происхождение стресса на рабочем месте.
12. Эффекты стресса на рабочем месте.
13. Различия между властью, полномочиями и влиянием.
14. Авторитет и сила власти.
15. Новые теоретические подходы к лидерству (теории харизматического лидерства, преобразующего лидерства и социального научения).
16. Стили лидерства в классических и современных теориях.
17. Харизма руководителей и управленческие архетипы.
18. Значимость обратной связи для процесса межличностных коммуникаций.
19. Практическое применение и исследование участия в процессе принятия решений.
20. Природа организационной культуры: определение, характеристики, типы.
21. Поддержание организационной культуры посредством социализации.
22. Культура бизнеса.
23. Инновационное развитие и инновационная культура.
24. Управленческое лидерство в разных культурах.
25. Инновационные подходы и методы организационного развития.
26. Консультационные фирмы и отбор человеческого фактора.
27. Командообразование в организациях как фактор эффективности совместной деятельности.
28. Организационный подход к управлению конфликтом в кризисной ситуации.

Структура самостоятельных работ студентов (эссе и рефератов)

Структура эссе:

Титульный лист (заполняется по единой форме);

Введение (30 % объема) – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически.

Основная часть (60 % объема эссе) – теоретические и практические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Заключение (10 % объема эссе) – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

Структура реферата:

Оглавление (содержание);

Введение;

Несколько глав с выводами по каждой главе;

Заключение;

Список литературы (указывать только действительно изученные источники).

Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине «Организационное поведение»

1. Организационное поведение как наука.
2. Предмет и объект изучения в организационном поведении.
3. Понятие «организация» с точки зрения А.И. Пригожина.
4. Элементы и функции управленческой деятельности.
5. Концепции менеджмента, изучающие организационное поведение.
6. Виды социологических исследований.
7. Естественный эксперимент.
8. Опрос, как самостоятельный вид социологических исследований.
9. Анкетирование и интервьюирование.
10. Тест, как особый вид экспериментального исследования.
11. Подготовка социологического исследования.
12. Первые предпосылки исследования мотивации труда.
13. Основные функции и период создания ЦИТа.
14. Автор первой монографии по проблематике организационного поведения и его основные идеи.
15. Зарубежные исследователи организационного поведения.
16. Хоуторнский эксперимент.
17. Теория Маслоу, Ф.Герцберга и Дугласа Мак Грегора.
18. Модель организации типа Z.
19. Процессуальные и содержательные теории мотивации.
20. Особенности организационного поведения в России.
21. Формула исполнения и основные проблемы управления индивидуального поведения.
22. Возрастные особенности личности.
23. Особенности темперамента индивидов: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик.
24. Свойства темперамента.
25. Экстраверсия и интроверсия.
26. Ощущения, как психический процесс.
27. Апперцепция и рефлексия в организационном поведении.
28. Аттракция и мышление.
29. Внимание, как направленность психики.
30. Память и правила произвольного и непроизвольного запоминания.
31. Эмоции, эмоциональные реакции, в чем проявляется эмоциональное состояние
32. Взаимодействие человека и организации.
33. Модели включения человека в организационное окружение.

34. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения.
35. От каких характеристик зависит социализация.
36. Ожидания организации и индивида друг от друга.
37. Основные подходы к установлению взаимодействия человека и организации.
38. Ролевой подход к установлению взаимодействия человека и организации.
39. Ясность роли.
40. Приемлемость роли
41. Структура и основные этапы конфликтов.
42. Межличностный конфликт
43. Ролевые конфликты.
44. Ситуации, приводящие к возникновению конфликтов.
45. Основные стратегии выхода из конфликтов.
46. Что такое группа?
47. Характерные особенности группы.
48. Формальные группы.
49. Неформальные группы.
50. Общая характеристика группы.
51. Структурные характеристики группы.
52. Негативные проявления групповой организации труда. Групповщина.
53. Сила и конформизм.
54. Система вознаграждений в группе.
55. Что такое научение поведению.
56. Типы поведения человека в организации.
57. Типы научения поведению в организации.
58. Осознанное научение поведению в организации.

**Примеры тестовых заданий по дисциплине «Организационное поведение»,
используемых для текущего контроля
Рейтинг контроль № 1**

1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;
 - б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;
 - в) предсказание поведения работников в будущем;
 - г) овладение навыками управления людьми;
 - д) обучение и развитие кадров.
2. Цели учебной дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в организации ситуациях;
 - б) манипулирование людьми;
 - в) объяснение причин поступков индивидов в определенных ситуациях;
 - г) предсказание поведения работника в будущем;
 - д) овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование.
3. Основные компоненты дисциплины «Организационное поведение»:
 - а) индивид;
 - б) группа;
 - в) организация;
 - г) команда;
 - д) субъекты организации.
4. Отличительные черты науки об организационном поведении:
 - а) междисциплинарный характер;
 - б) теоретический характер дисциплины;
 - в) комплексный прикладной характер дисциплины;

- г) инструментальный характер дисциплины;
- д) системность, опирающаяся на результаты исследований и концептуальные разработки.

5. Методы исследования организационного поведения:

- а) опросы, интервью, анкетирование, тестирование;
- б) наблюдение;
- в) эксперимент (лабораторный и естественный);
- г) сбор фиксированной информации (изучение документов);
- д) социометрический эксперимент.

6. Изучение закономерностей организационного поведения помогает руководителю в решении следующих задач:

- а) в мотивировании труда;
- б) в обеспечении стабильности деятельности;
- в) в эффективном управлении группами людей;
- г) в принятии и реализации управленческих решений;
- д) в развитии организации.

7. Регуляторами поведения личностей и групп являются:

- а) политические регуляторы (правовые нормы и декреты государства и т.п.);
- б) организационные регуляторы (уставы, инструкции, распоряжки и т.п.);
- в) общественные регуляторы (традиции, обычаи, общественное мнение и т.п.);
- г) ситуация на рынке, на котором действует организация;
- д) мораль как система нравственных норм.

8. Теория поведения человека в организации:

- а) школа научного управления;
- б) административная школа;
- в) школа человеческих отношений;
- г) поведенческие науки;
- д) исследование операций.

9. Критерии индивидуальной эффективности:

- а) способности;
- б) мотивация;
- в) знания, умения, навыки;
- г) стратегия организации;
- д) опыт.

10. Внутренние особенности личности, влияющие на поведение человека:

- а) система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций и т.п.;
- б) знания, навыки, умения;
- в) тип темперамента;
- г) психические свойства: эмоции, ощущения, чувства, воля, память, характер;
- д) принадлежность к различным социальным группам.

11. Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20- 30 гг. XX в.):

- а) культурологический;
- б) классический;
- в) менеджмент человеческих отношений;
- г) этап социально-групповых норм поведения;
- д) поведенческий.

12. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:

- а) 20-30 гг. XX в.;
- б) 30-40 гг. XX в.;
- в) 40-60 гг. XX в.;
- г) 60-70 гг. XX в.;
- д) 70-90 гг. XX в.

13. Суть теории равенства и справедливости:

- а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;

- б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;
- в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;
- г) учет индивидуальных возможностей работника;
- д) материальное поощрение всех сотрудников.

14. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

- а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;
- б) условие развития сотрудников;
- в) условие доверия руководителю;
- г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;
- д) возможность творческого подхода к решению проблем.

15. Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5;
- д) 6.

16. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:

- а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
- б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;
- в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;
- г) реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;
- д) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.

Рейтинг контроль № 2

1. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:

- а) манипуляция информацией;
- б) механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;
- в) оценка деятельности руководителя;
- г) средство объединения аутсайдеров в коалиции;
- д) провоцирует повышение тревожности работников.

2. Критерии групповой эффективности:

- а) лидерство;
- б) статус;
- в) роли;
- г) мотивация;
- д) опыт.

3. Факторы, определяющие групповое поведение:

- а) профессиональная сработанность группы;
- б) морально-психологическая сплоченность;
- в) продуктивность и удовлетворенность продуктами труда;
- г) межличностная совместимость;
- д) работоспособность трудового коллектива.

4. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

- а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;
- б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;

- в) ценности конкретных групп;
 - г) решение проблемных ситуаций в организации;
 - д) оценку деятельности сотрудников.
5. Внутренний механизм управления поведением поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:
- а) устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;
 - б) управление коммуникативными потоками;
 - в) реализацию программ повышения квалификации сотрудников;
 - г) оценку деятельности сотрудников;
 - д) реализацию миссии организации.
6. Цель модели управления организационным поведением, разработанной Джозефом Лафтом и Харри Ингрэмом (Окно Джохари):
- а) достижение взаимопонимания в организационном поведении;
 - б) манипулирование другим человеком;
 - в) демонстрация поведения;
 - г) активизация защитных механизмов поведения;
 - д) личностный и профессиональный рост работника.
7. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:
- а) оценка результативности работника;
 - б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
 - в) учет индивидуальных особенностей человека;
 - г) материальное и нематериальное стимулирование;
 - д) ощущение значимости труда.
8. SMART-технология - это технология:
- а) взаимодействия руководителя и сотрудника;
 - б) целеполагания;
 - в) мотивации;
 - г) организации;
 - д) оценки.
9. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:
- а) наблюдения;
 - б) тестирования;
 - в) беседы;
 - г) социометрии;
 - д) метод «мозгового штурма» в различных вариациях.
10. Эффективно и быстро получить объективную картину в организации «через голову» линейного руководителя помогает метод:
- а) анкетирования;
 - б) тестирования;
 - в) «мозгового штурма»
 - г) шеф идет «в народ»
 - д) социометрии.
11. Сколько уровней анализа организационной структуры предложил Э.Шейн:
- а) 1;
 - б) 2;
 - в) 3;
 - г) 4;
 - д) 5.

Рейтинг-контроль № 3

1. Выделите определение контркультуры:
- а) культура, разделяемая большинством сотрудников;

- б) культура какой-либо социальной или демографической группы;
- в) культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;
- г) культура межличностных отношений в трудовом коллективе;
- д) культура управления, которую характеризуют методы управления, стиль руководства.

2. Главное в управлении изменениями в организации, с точки зрения организационного поведения, заключается:

- а) преодолеть сопротивление работников новшествам;
- б) передать информацию сотрудникам;
- в) внедрить новые технологии;
- г) реструктурировать организацию;
- д) перейти на новую систему планирования.

3. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:

- а) миссию организации;
- б) организационный климат;
- в) наличие программ повышения квалификации;
- г) уровень конфликтности в организации;
- д) характер коммуникаций в организации.

4. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш-проигрыш»;
- в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «проигрыш».

5. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:

- а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- в) модель «выигрыш»;
- г) модель «проигрыш»;
- д) модель «выигрыш-проигрыш».

6. Какая модель поведения в организации характеризуется наличием конфликтного фона, выраженного в агрессивной-враждебной психологической атмосфере, особенно ярко проявляющий себя в поляризации по вертикали:

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш»;
- в) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- г) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «выигрыш-проигрыш».

проигрыш».

7. Свойства организационной культуры:

- а) системность;
- б) иерархичность и приоритетность;
- в) элементы культуры организации не требуют доказательств;
- г) общность;
- д) формирование представлений работников об организационных ценностях и способах следования этим ценностям.

8. Специфические функции организационной культуры:

- а) охранная;
- б) интегрирующая;
- в) регулирующая;

- г) образовательная и развивающая;
 - д) легитимация организационной деятельности.
9. На возможность организационной культуры влияют:
- а) стадии жизненного цикла организации;
 - б) психологический климат организации;
 - в) организационный кризис;
 - г) уровень культуры;
 - д) смена руководства.

10. Причины сопротивления организационным изменениям:
- а) угроза потребностям сотрудников в безопасности;
 - б) ощущение работниками дискомфорта, вызываемого самой природой изменения;
 - в) методы проведения организационных изменений;
 - г) непонимание цели перемен;
 - д) убеждение, что для организации изменения не являются необходимыми и желанными.

Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение»

1. Организационное поведение как наука.
2. Что является предметом изучения организационного поведения?
3. Что является объектом изучения организационного поведения?
4. Уровни проблем изучения организационного поведения.
5. Понятие «организация» с точки зрения организационного поведения.
6. Понятие «организация» с точки зрения А.И. Пригожина.
7. Элементы управленческой деятельности.
8. Основные функции управления.
9. В чем заключается эффективность управленческой деятельности?
10. Основные концепции менеджмента.
11. Концепции менеджмента, изучающие организационное поведение.
12. Что составляет методическую и методологическую основу организационного поведения?
13. Виды социологических исследований.
14. Разведывательные исследования.
15. Описательные исследования.
16. Аналитические исследования.
17. Лабораторный эксперимент.
18. Естественный эксперимент.
19. Опрос, как самостоятельный вид социологических исследований.
20. Анкетирование и интервьюирование.
21. Тест, как особый вид экспериментального исследования.
22. Изучение и анализ результатов деятельности.
23. Социологическое наблюдение.
24. Самонаблюдение.
25. Роль анализа документов в социологическом исследовании.
26. Подготовка социологического исследования.
27. Содержание методической части программы социологического исследования.
28. Первые предпосылки исследования мотивации труда.
29. Основные функции и период создания ЦИТа.
30. Автор первой монографии по проблематике организационного поведения и его основные идеи.

31. Основные задачи изучения специфики производственных коллективов.
32. Развитие психотехники в 30-х годах.
33. Деловые игры в СССР.
34. Зарубежные исследователи организационного поведения.
35. Хоуторнский эксперимент.
36. Теория Мослоу, Ф.Герцберга и Дугласа Мак Грегора.
37. Модель организации типа Z.
38. Особенности организационного поведения в России.
39. Формула исполнения и основные проблемы управления индивидуального поведения.
40. Возрастные особенности личности.
41. Особенности темперамента индивидов: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик.
42. Свойства темперамента.
43. Экстраверсия и интроверсия.
44. Ощущения, как психический процесс.
45. Апперцепция и рефлексия в организационном поведении.
46. Аттракция и мышление.
47. Внимание, как направленность психики.
48. Память и правила произвольного и произвольного запоминания.
49. В чем выражается воля человека?
50. Эмоции, эмоциональные реакции, в чем проявляется эмоциональное состояние
51. Взаимодействие человека и организации.
52. Модель включения человека в организационное окружение.
53. Модель включения человека в организационное окружение с позиций организации.
54. Что такое организационное окружение?
55. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения.
56. От каких характеристик зависит социализация.
57. Ожидания организации и индивида друг от друга.
58. Группа основных ожиданий индивида.
59. Группа основных ожиданий организации от человека.
60. Основные подходы к установлению взаимодействия человека и организации.
61. Ясность роли.
62. Приемлемость роли
63. Противоречия по поводу выполнения роли.
64. Формальный статус роли.
65. Неформальный статус роли.
66. Основные виды конфликтов в организациях.
67. Структура и основные этапы конфликтов.
68. Межличностный конфликт
69. Ролевые конфликты.
70. Ситуации, приводящие к возникновению конфликтов.
71. Основные стратегии выхода из конфликтов.
72. Изменение работы, как способ устранения ролевых конфликтов.
73. Развитие человека, как способ устранения ролевых конфликтов.
74. Перестановка работников с одной роли на другую, как способ устранения ролевых конфликтов.
75. Что такое группа?
76. Характерные особенности группы.

77. Формальные группы.
78. Неформальные группы.
79. Общая характеристика группы.
80. Структурные характеристики группы.
81. Какие моменты оказывают влияние на установление дружеских отношений между людьми.
82. Негативные проявления групповой организации труда.
83. Групповщина.
84. Сила и конформизм.
85. Система вознаграждений в группе.
86. Что такое научение поведению.
87. Типы поведения человека в организации.
88. Типы научения поведению в организации.
89. Осознанное научение поведению в организации.
90. Концепция управления изменениями.
91. Преимущества и недостатки эволюционного подхода к управлению изменениями.
92. Преимущества и недостатки революционного подхода к управлению изменениями.
93. Этапы управления изменениями.
94. Методы подавления сопротивлений изменениям.
95. Способы стимулирования идей.
96. Понятие организационной культуры.
97. Пути формирования организационной культуры.
98. Культура власти.
99. Ролевая культура.
100. Культура задачи.
101. Культура личности.
102. Виды организационных культур.
103. Способы передачи культуры.
104. Изменение культуры организации.
105. Стратегия управления культурой в организации.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
1	2	3	4
Основная литература*			
1. Басенко, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. — Москва : Дашков и К, 2016. — 384 с. — ISBN 978-5- 394-01312-6.	2016		https://e.lanbook.com/book/93340

Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. — Москва : Дашков и К, 2017. — 232 с. — ISBN 978-5-394-01733-9.	2017		https://e.lanbook.com/book/93393
Виноградова, И.М. Организационное поведение : учебно-методическое пособие / И.М. Виноградова, В.И. Новичков, В.В. Семенова. — Москва : Дашков и К, 2015. — 96 с. — ISBN 978-5-394-02556-3.	2015		https://e.lanbook.com/book/72358
Дополнительная литература			
2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.	2012		http://www.iprbookshop.ru/8106.html .
3. Организационное поведение : учебное пособие / составитель Т.И. Куликова. — Тула : ТГПУ, 2013. — 119 с. — ISBN 978-5-87954-542- 7.	2013		https://e.lanbook.com/book/101536
Кравченко, Т.С. Теория организации и организационное поведение : учебно-методическое пособие / Т.С. Кравченко. — Орел : ОрелГАУ, 2014. — 88 с.	2014		https://e.lanbook.com/book/71331
Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М.М. Киселева. — Новосибирск : НГТУ, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905	2016		https://e.lanbook.com/book/118537

7.2. Периодические издания

1. Бизнес: экономика, маркетинг, менеджмент [http:// www.naukom.ru/journal/ business/](http://www.naukom.ru/journal/business/);
2. Проблемы теории и практики управления - <http://www.uptp.ru/>;

7.3. Интернет-ресурсы

1. www.iprbookshop.ru/ (Электронно-библиотечная система IPRbooks – научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом)
2. www.cfin.ru (Корпоративный менеджмент – Теория и практика финансового анализа, инвестиции, менеджмент, финансы, журналы и книги, бизнес-планы реальных предприятий, программы инвестиционного анализа и управления проектами, маркетинг и реклама)
3. www.iteam.ru (Портал iTeam – технологии корпоративного управления)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для обеспечения образовательного процесса по дисциплине институт располагает следующей материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, предусмотренных учебным планом и соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;
- помещения для проведения практических занятий, оборудованные учебной мебелью;

- библиотека, имеющая места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет;
- компьютерные классы с комплектом лицензионного программного обеспечения Microsoft Office, «КонсультантПлюс».

Рабочую программу составил доц. каф. МНиМР, к.э.н., доц. Ерлыгина Е.Г. _____
(ФИО, подпись)

Рецензент:

Генеральный директор ООО «ПКФ Росток» Михеев А.П. _____
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от «29» августа 2019 года

Заведующий кафедрой д.э.н., проф. Филимонова Н.М. _____
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления
38.04.03 «Энергетическое машиностроение»

Протокол № 1 от «30» 08 2019 года

Председатель комиссии:

_____ / В. Ф. Гусев /
(ФИО, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____