

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



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

направление подготовки / специальность

38.04.02 "Менеджмент"

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Программа магистратуры
Управление проектами

(направленность (профиль) подготовки)

г. Владимир

2021

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины "Организационное поведение" является формирование системы социально-психологических знаний, включающей основополагающие концепции, закономерности, социально-психологические явления, обеспечивающие развитие психологической культуры обучающегося.

Задачи:

- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- показать многообразие проблем, с которыми сталкивается личность в коллективе;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- выработать умения самостоятельного решения задач связанных с мотивацией сотрудников в условиях сотрудничества лидеров.
- 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	
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Знает закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур, особенности межкультурного разнообразия общества, правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия	Знает: - социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в поведении людей; Умеет: - выбирать оптимальную форму организации групповой взаимосвязанной деятельности Владеет: - правилами и технологиями эффективного межкультурного взаимодействия	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание Вопросы рассуждения
	УК-5.2. Умеет понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества, анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает: - особенности межкультурного разнообразия общества Умеет: - анализировать и учитывать межкультурное разнообразие общества Владеет: навыками работы в коллективе с учетом	

		толерантности в ситуации межкультурного взаимодействия	
	УК-5.3. Владеет методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия в ходе решения задач профессиональной деятельности.	Знает: - методы эффективного межкультурного взаимодействия Умеет: - определять задачи профессиональной деятельности Владеет: - навыками выбора стиля руководства с учетом этнических, конфессиональных и культурных различий	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание Вопросы рассуждения
ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	ОПК-3.И-1. Знает особенности поведения субъектов социально-экономических взаимодействий в зависимости от специфики среды, включая особенности кросс-культурных взаимодействий	Знает: - особенности поведения субъектов социально-экономических взаимодействий Умеет: - осуществлять взаимодействия в зависимости от специфики среды, включая особенности кросс-культурной среды Владеет: - навыками воздействия на поведение субъектов социально-экономических взаимодействий в зависимости от специфики среды, включая особенности кросс-культурных среды	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание Вопросы рассуждения
	ОПК-3.И-2. Умеет описывать проблемы и ситуации профессиональной деятельности, используя язык и аппарат менеджмента, критически оценивать альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач, разрабатывать и обосновывать способы их решения с учётом критериев организационной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий.	Знает: - методики оценки альтернативных вариантов решения; - методики оценки рисков социально-экономических последствий Умеет: - осуществлять выбор из вариантов решений поставленных профессиональных задач; - обосновывать способы решения профессиональных задач с учётом критериев организационной эффективности Владеет: - навыками применения методик оценки альтернативных вариантов решения; - навыками применения методик оценки рисков социально-экономических последствий	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание Вопросы рассуждения

	ОПК-3.И-3. Владеет навыками прогнозирования ответного поведения других участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.) для принятия стратегических и операционных управленческих решений	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы определения проблем профессиональной деятельности; - аппарат менеджмента и смежных наук <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - описывать проблемы и ситуации профессиональной деятельности, используя язык и аппарат менеджмента <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения в профессиональной деятельности функций, принципов и методов менеджмента 	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание Вопросы рассуждения
ПК 2 Способен планировать и руководить проектами внедрения изменений в ходе разработки и реализации программы организационного развития	ПК-2.1. Знает основы проектного управления, модели зрелости процессного управления и методы ее оценки для целей совершенствования организации, особенности обеспечения качества управленческих решений, направленных на реализацию проектов внедрения изменений организации	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и модели оценки процессной зрелости организации для целей ее совершенствования <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> Оценивать уровень зрелости организации <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения методов оценки процессной зрелости организации для целей ее совершенствования 	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание Вопросы рассуждения
	ПК-2.2. Умеет анализировать, систематизировать и обобщать информацию, на основе которой осуществляет планирование и руководство проектами внедрения изменений, проектирование и разработку мероприятий по совершенствованию системы процессного управления в ходе разработки и реализации программы организационного развития	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегии развития организации; - техники проектирования и разработки мероприятий по совершенствованию системы процессного управления в организации <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять проектирование и разработку мероприятий по совершенствованию системы процессного управления для реализации программы организационного развития соответствующей стратегии организации <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выбора стратегии развития на определенном этапе жизненного цикла организации 	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание Вопросы рассуждения
	ПК-2.3. Владеет навыками применения стандартов управления портфелями, отдельными программами и проектами внедрения изменений в организации	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стандарты управления портфелями, отдельными программами и проектами внедрения изменений в организации <p>Умеет:</p>	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание Вопросы рассуждения

		- применять стандарты управления портфелями, отдельными программами и проектами внедрения изменений в организации Владеет: - навыками работы с изменениями в организации	
--	--	---	--

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 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	Управление поведением организации	1	1-2	2	2		2	1	
2	Мотивация социального поведения работника.	1	3-4	2	2		2	1	
3	Формирование группового поведения в организации	1	5-6	2	2		2	1	Рейтинг-контроль 1
4	Персональное развитие в организации.	1	7-8	2	2		2	1	
5	Способы управления эмоциями как надситуативными регуляторами.	1	9-10	2	2		2	1	
6	Социально-психологическая адаптация персонала	1	11-12	2	2		2	1	Рейтинг-контроль 2
7	Управление нововведениями в организации	1	13-14	2	2		2	1	
8	Организация как система встроенная во внешний мир.	1	15-16	2	2		2	1	
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса	1	17-18	2	2		2	1	Рейтинг-контроль 3
Всего за <u> 1 </u> семестр:				18	18		18	9	
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине				18	18		18	9	Экзамен (27)

Тематический план
форма обучения – очно-заочная

Трудоемкость составляет 2 зачетных единиц, 72 часа

№ 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	Управление поведением организации	2		1	1		1	3	
2	Мотивация социального поведения работника.	2		1	1		1	3	
3	Формирование группового поведения в организации	2		1	1		1	3	
4	Персональное развитие в организации.	2		1	1		1	3	
5	Способы управления эмоциями как надситуативными регуляторами.	2		2	2		2	3	
6	Социально-психологическая адаптация персонала	2		1	1		1	3	
7	Управление нововведениями в организации	2		1	1		1	3	
8	Организация как система, встроенная во внешний мир.	2		1	1		1	2	
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса	2		1	1		1	2	
Всего за <u> 2 </u> семестр:									
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		2		10	10		10	25	Экзамен (27)

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Управление поведением организации.

Психология поведения. Процесс научения поведению в организации. Типы поведения человека в организации. Условия повышения индивидуальной эффективности в организации. Модификация поведения человека в организации. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии организации

Тема 2. Мотивация социального поведения работника.

Трудовое поведение индивида в организации. Процесс мотивации поведения индивида. Условия мотивации и демотивации труда индивида в организации. Программы индивидуальной продуктивной мотивации

Тема 3. Формирование группового поведения организации.

Процесс формирования группы. Ролевая структура группы. Формирование группового поведения в организации на базе использования мотивов подчинения. Факторы и условия повышения эффективности работы группы. Групповые эффекты. Пути повышения групповой эффективности

Тема 4. Персональное развитие в организации.

Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности. Функциональные состояния и методы их диагностики. Виды карьеры. Научение ситуативному лидерству.

Тема 5. Способы управления эмоциями как надситуативными регуляторами.

Стресс: сущность, динамика, признаки и причины. Адаптационный синдром и реакции человека на стресс. Стрессоустойчивость и типология индивидов. Управление поведением индивида в стрессовых ситуациях. Методики повышения самооценки. Формирование состояния удовлетворенности трудовой деятельностью. Осуществление профессиональных задач в состоянии "потока".

Тема 6. Социально-психологическая адаптация персонала.

Качества работника, его соответствие и способы адаптации к культуре организации. Решение проблемы отбора кандидатов на должность в соответствии с культурой организации. Внутренняя адаптация под профессиональные задачи. выстраивание взаимоотношений в организации, основанных на доверии. Программы формирования лояльности к организации.

Тема 7. Управление нововведениями в организации.

Нововведения в организации: виды, принципы, факторы влияния. Виды сопротивления нововведениям и их причины. Способы и методы преодоления сопротивления изменениям на примере организации. Инновационный климат развития организации.

Тема 8. Организация как система, встроенная во внешний мир.

Поведение организации во внешней среде, инструменты поведения. Формирование и управление репутацией организации. Реакция организации на социальные требования окружения.

Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Глобализация мировой экономики и ее влияние на организационное поведение персонала. Влияние национального менталитета на организационное поведение персонала. Особенности организационного поведения персонала — выходцев с постсоветского пространства в российских организациях.

Содержание практических занятий по дисциплине**Тема 1. Управление поведением организации.**

Приведите описание управленческих отношений, соответствующих выбранной модели организационного поведения, постройте соответствующую диаграмму управленческих отношений.

Тема 2. Мотивация социального поведения работника.

Разработайте комплексную программу мотивации и стимулирования персонала на основе конкретной ситуации.

Тема 3. Формирование группового поведения организации.

Подготовить доклад на тему: «Патология в руководстве»

Тема 4. Персональное развитие в организации.

Проясните для себя, какие условия побуждают работников к персональному развитию, а какие делают его не актуальным. Проясните для себя, какие преимущества, и какие проблемы связаны с персональным развитием сотрудников. Проанализируйте, как включено персональное развитие сотрудников в рассматриваемую модель организационного поведения. Укажите, существует ли связь между проведением изменений в организации и стилем руководства, коммуникациями, развитием персонала.

Тема 5. Способы управления эмоциями как надситуативными регуляторами.

Тренинг на стрессоустойчивость.

Тема 6. Социально-психологическая адаптация персонала.

Разбор конкретной ситуации.

Тема 7. Управление нововведениями в организации.

По конкретной ситуации определите нововведение, которое следует внедрить в данной организации, и проанализируйте возможное сопротивление различных категорий работников. Познакомьтесь с феноменом сопротивления нововведениям. Обратите внимание на причины сопротивления и связь сопротивления с потребностями работников. Разработайте программу преодоления сопротивления, обоснуйте предлагаемые действия

Тема 8. Организация как система, встроенная во внешний мир.

Разбор конкретной ситуации.

Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Разбор конкретной ситуации.

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. Управление поведением организации.

1. Дайте краткую характеристику основных нормативных документов, определяющих отношение организации к работнику.
2. Назовите характеристики новых моделей организационного поведения, которые соответствуют изменениям, происходящим во внутренней и внешней среде организации.
3. Назовите источники индивидуальной, групповой и организационной эффективности.
4. Какова на ваш взгляд совершенная организация людей?
5. Прокомментируйте следующее высказывание: "Не стимулируйте своих сотрудников, разводя *костер* вокруг них. Вместо этого найдите способы зажечь огонь в них самих, чтобы сделать работу местом, где ваши работники захотят и смогут сделать все, на что они способны".

Тема 2. Мотивация социального поведения работника.

1. Как взаимосвязаны между собой результативность и удовлетворенность работой? Что является следствием, а что причиной?
2. Как добиться того, чтобы труд на благо фирмы стал постоянным мотивом активной творческой деятельности сотрудников?
3. . Какие способы может использовать руководитель для определения потребностей своих работников?
4. 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?

5. 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 3. Формирование группового поведения организации.

1. Как менеджер может определить неформального лидера группы? Почему это важно делать?

2. Охарактеризуйте статус личности в группе, чем он определяется?

3. В чем вы видите различия между рабочими группами и командами? Назовите принципы построения команд.

4. Почему для российских компаний в настоящее время важной проблемой становится формирование и эффективное функционирование управленческой команды?

5. Как проявляется синергетический эффект в эффективной группе?

5. Как вы думаете, являются ли команды новым эффективным инструментом управления или переходящим увлечением, которое будет в ближайшем будущем заменено чем-то новым?

Тема 4. Персональное развитие в организации.

1. Некоторые люди говорят, что большая озабоченность индивидуальными особенностями работников, может повлечь за собой хаос в организации. Согласны ли вы с этим утверждением?

2. Если служащие недостаточно хорошо выполняют свою работу, менеджеру необходимо выяснить причину такого поведения. Сформулируйте вопросы, которые вы бы себе в этом случае задали.

3. Как проектировать и управлять организациями, чтобы они стимулировали "зрелость" сотрудников и подавляли "незрелость"?

4. Для решения каких задач подойдет работник, ориентированный на достижения?

Тема 5. Способы управления эмоциями как надситуативными регуляторами.

1. Перечислите пять наиболее важных источников стресса в вашей жизни за последние пять лет.

2. Вспомните кого-либо, кто, как вы знаете, страдает от истощения сил. Каковы симптомы этого состояния? Что может их вызвать?

3. Обсудите, как соотносятся стресс и показатели трудовой деятельности. Помогает ли стресс вашему обучению?

Тема 6. Социально-психологическая адаптация персонала.

1. Что можно предпринять, чтобы ожидания сотрудников и организации по отношению друг к другу постоянно подтверждались, чтобы обеспечивалось соответствие между работником и организацией и работником и работой?

2. От каких факторов зависит степень приверженности организацией?

3. Согласны ли вы с тем, что при приеме на работу "ценного кадра" руководитель должен быть уверен, что им, в первую очередь, движет не любовь к большим деньгам, а интерес к новому делу?

4. Прокомментируйте высказывание Дж. Стэка, исполнительного директора SRC: "Вы должны знать, когда оттолкнуть, когда обнять, когда подбодрить, когда подтолкнуть". Какое слово в этом высказывании является ключевым и почему?

Тема 7. Управление нововведениями в организации.

1. Как создание инновационного климата способствует инициированию нововведений?
2. Прокомментируйте высказывание английского философа Ф.Бэкона: "Нововведения подобны новорожденным: на первых порах они необычайно нехороши собой"
3. Каких навыков выживания в долгосрочной перспективе требует новая реальность, в которой успешным будет лишь "бизнес со скоростью мысли"?
4. Какие организационные нововведения способствуют развитию организации?

Тема 8. Организация как система, встроенная во внешний мир.

1. Каким образом организационная форма компании и ее положение на рынке влияют на ее поведение по отношению к работнику и к субъектам внешней среды?
2. Почему организации, работающие в неопределенной среде, больше нуждаются в горизонтальных взаимодействиях, чем организации, находящиеся в определенной среде?
3. Какие организационные формы приходят на смену бюрократическим системам управления?
4. Какие инструменты использует организация для адаптации к среде своего функционирования?
5. Прокомментируйте высказывание П.Друкера с точки зрения управления поведением организации: "Организация просто обязана посадить проблемы на строгую диету и начать откармливать возможности".

Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

1. Прокомментируйте следующее высказывание: "На смену человеку экономическому (США) и социальному (Япония) приходит человек информационный или самореализующийся. Для него преобладающий мотив работать в компании - не деньги и не чувство долга, а совпадение его системы ценностей с ценностями коллег. Фирма превращается в "клан" людей - носителей более или менее одинаковой культуры". Согласны ли вы с этим высказыванием?
2. Как соотносится национальная деловая культура и организационная культура?
3. Назовите наиболее известные параметры межкультурных различий.
4. Для чего важно развивать межкультурную эмпатию у сотрудников многонациональных компаний?
5. Какие меры и инструменты способствуют ослаблению культурного шока?

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

1. Теория, утверждающая, что «достижение эффективных результатов в различных внешних обстоятельствах предполагает использование различных поведенческих методов»:

- а. Системный подход.
- б. Поведенческий подход.
- в. Технократический подход.
- г. Ситуационный подход.

2. Укажите два объекта организационного поведения:

- а. Структура.
- б. Группа.
- в. Производство.
- г. Личность.
- д. Отрасль.
- е. Технология.

3. Укажите два основных элемента системы организационного поведения:

- а. Финансы.
- б. Культура.
- в. Мотивация.
- г. Производство товаров.
- д. Экономика труда.
- е. Планирование себестоимости.

4. Определите, кто выполняет такую роль: «Выделяет принципиальные идеи, определяет ключевые проблемы, предлагает альтернативные решения, пути и средства реализации идей».

- а. Эрудит.
- б. Критик.
- в. Генератор идей.
- г. Организатор группы.

5. Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах – это:

- а. Стимул.
- б. Отношение.
- в. Мотивация.
- г. Склонности

5. Выберите три переменных из теории трудовой мотивации В. Врума:

- а. Удовлетворенность.
- б. Инструментальность (значимость).
- в. Ожидание.
- г. Ответственность.
- д. Валентность.
- е. Оплата труда.
- ж. Усилие.
- з. Вероятность вознаграждения.

6. Выберите три правильных ответа: Укажите основные характеристики групповой динамики на стадии «нормализации».

- а. Снижение конфликтности.
- б. Сопротивление выполнению задачи.
- в. Разделение на фракции.
- г. Повышенная напряженность и ревность.

- д. Нетерпение.
- е. Самоизменение.
- ж. Конструктивное выражение критики.
- з. Попытка достичь гармонии.
- 7. Выберите 2 правильных ответа. Перечислите действия лидера по сплочению группы:**
- а. Вознаградить каждого индивидуально.
- б. Не изолировать группу.
- в. Уменьшить состав группы.
- г. Стимулировать соревнования с другими группами.
- д. Поощрять несогласия.

Рейтинг-контроль №2

1. Процесс приспособления человека к новой для себя группе, людям, которые в ней работают, руководителям, условиям работы:

- а. Адаптация.
- б. Идентификация.
- в. Коммуникация.
- г. Сплочение.

2. Укажите фазы «общего адаптационного синдрома» по Г. Сэлье:

- а. Тревога.
- б. Напряженность.
- в. Сопротивление.
- г. Дезориентация.
- д. Истощение.

3. Набор стандартов и критериев, которыми человек руководствуется в своей деятельности:

- а. Верования.
- б. Принципы.
- в. Ценности.
- г. Расположения.
- д. Знания.
- е. Статус.

4. Укажите 5 последствий воздействия стресса по Т. Коксу:

- а. Низкая самооценка.
- б. Физиологические.
- в. Поведенческие.
- г. Конфессиональные.
- д. Организационные.
- е. Познавательные.
- ж. Мировоззренческие.
- з. Социально-психологические.
- и. Процессуальные.
- к. Ситуационные.

5. Выберите 5 переменных модели Портера-Лоулера:

- а. Усилия.
- б. Способности личности.
- в. Справедливость оплаты.
- г. «Локус» контроля.
- д. Внешнее вознаграждение.
- е. Размеры оплаты труда.
- ж. Выполнение работы.

з. Внешние факторы среды.

и. Восприятие роли.

к. Вклад другого работника.

6. 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 личностных 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

7. Внутренние нормы поведения личности можно сравнить с...

а. правилом

б. предписанием

в. кодексом

г. законом

8. Процесс, в рамках которого индивид постигает ценности, раскрывает способности, формирует требуемое поведение и социально-культурный кругозор, важные для приобретения веса в организации и участия в ней в качестве полноправного ее члена:

а. поведенческий аудит

б. карьера сотрудника

в. поведенческий маркетинг

г. организационная социализация

д. компетенция персонала

Рейтинг-контроль №3

1. Выделите типы работников по отношению к нововведениям:

а. Рационалист.

б. Ретроград.

в. Нейтрал.

г. Процессор.

д. Интегратор.

е. Катализатор.

2. Организационная культура этой страны, отличительной особенностью, которой является ориентация на отдаленное будущее, готовность к постоянным изменениям технологий при неизменности основных моделей в отношениях «руководитель-подчиненный» – это культура...

а. Японии

б. Европы

в. России

г. Америки

3. Отсутствие чётких целей у менеджеров может вызвать...

а. чрезмерные стрессовые нагрузки

б. безразличие к карьере

в. срыв важных заданий

г. оправдание пассивности, инертности

д. все ответы верны.

4. В методику конструирования организации не входит стадия

- а. регламентации
- б. структуризации
- в. композиции
- г. адаптации.

5. Выделите задачи, стоящие перед организацией на стадии зрелости:

- а. обеспечение общей стратегической дееспособности
- б. сохранение и упрочение устойчивого положения на рынке
- в. обеспечение условий экономического роста
- г. достижение высокого качества товаров, услуг
- д. овладение механизмом конкуренции

6. Чем характеризуется стадия роста организации:

- а. основные усилия направлены на создание продукта и на выживание в условиях рынка
- б. интенсивно развиваются инновационные процессы, окончательно формируется миссия организации
- в. упор делается на эффективность инноваций и стабильность
- г. руководители ищут пути удержания рынков и использования новых возможностей.

7. Изучение рынка поведения производителей и контрагентов, исходя из выработанной в организации стратегии развития и в соответствии с моделями поведения сотрудников для адаптации организации к изменениям внешней среды:

- а. поведенческий маркетинг
- б. организационная социализация
- в. компетенция персонала

8. К направлениям поведенческого маркетинга относятся:

- а. поведение сотрудников
- б. поведение клиентов
- в. поведение поставщиков
- г. поведение акционеров
- д. все вышеперечисленное

9. Понятие «имидж фирмы» означает

- а. умение, навык
- б. образ, впечатление
- в. чувства, эмоции
- г. дело, мастерство.

5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения**Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине "Организационное поведение"**

1. Сущность организационного поведения.
2. Основные концепции организационного поведения.
3. Анализ современных проблем управления организационным поведением.
4. Психология поведения.
5. Процесс научения поведению в организации.
6. Типы поведения человека в организации.
7. Условия повышения индивидуальной эффективности в организации.
8. Модификация поведения человека в организации.
9. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии организации
10. Мотивы, стимулы, потребности, структура мотивации личности.
11. Трудовое поведение индивида в организации.
12. Процесс мотивации поведения индивида. Условия мотивации и демотивации труда индивида в организации.

13. Программы индивидуальной продуктивной мотивации
14. Личность и организация.
15. Теория групп (понятие группы, структура, типология).
16. Факторы сплоченности группы.
17. Управление поведением работников в организации.
18. Процесс формирования группы.
19. Ролевая структура группы.
20. Формирование группового поведения в организации на базе использования мотивов подчинения.
21. Факторы и условия повышения эффективности работы группы.
22. Групповые эффекты. Пути повышения групповой эффективности
23. Персональное развитие в организации.
24. Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.
25. Функциональные состояния и методы их диагностики.
26. Виды карьеры.
27. Научение ситуативному лидерству.
28. Управление нововведениями в организации и преодоление сопротивления людей.
29. Влияние стресса на организационное поведение.
30. Стресс: сущность, динамика, признаки и причины.
31. Адаптационный синдром и реакции человека на стресс.
32. Стрессоустойчивость и типология индивидов.
33. Управление поведением индивида в стрессовых ситуациях.
34. Методики повышения самооценки.
35. Формирование состояния удовлетворенности трудовой деятельностью.
36. Осуществление профессиональных задач в состоянии "потока".
37. Качества работника, его соответствие и способы адаптации к культуре организации. Решение проблемы отбора кандидатов на должность в соответствии с культурой организации.
38. Внутренняя адаптация под профессиональные задачи.
39. Выстраивание взаимоотношений в организации, основанных на доверии.
40. Программы формирования лояльности к организации.
41. Нововведения в организации: виды, принципы, факторы влияния.
42. Виды сопротивления нововведениям и их причины.
43. Способы и методы преодоления сопротивления изменениям на примере организации. Инновационный климат развития организации
44. Организационное развитие как фактор улучшения организационного климата в фирме.
45. Поведение организации во внешней среде, инструменты поведения.
46. Формирование и управление репутацией организации.
47. Реакция организации на социальные требования окружения.
48. Глобализация мировой экономики и ее влияние на организационное поведение персонала.
49. Влияние национального менталитета на организационное поведение персонала. Особенности организационного поведения персонала — выходцев с постсоветского пространства в российских организациях.
50. Влияние факторов глобализации на изменение организационного поведения.
51. Национальная специфика организационного поведения

5.3. Самостоятельная работа обучающегося.

Задание по теме 1

Подготовить сообщение на тему: «Современное состояние и перспективы развития организационного поведения».

Задание по теме 2

Составьте программу развития личной позитивной мотивации эффективной учебной деятельности

Задание по теме 3

Проанализируйте публикации в научно-практических изданиях и периодической печати о вакансиях для менеджеров, составьте перечень требований, предъявляемых к претендентам, определите наиболее востребованные качества современного лидера.

Задание по теме 4

Освойте условия, факторы и методы изменения установок личности

Задание по теме 5

Разработайте личную программу антистрессовой модификации поведения и психогигиены стресса.

Задание по теме 6

Используя общепринятые методики тестирования, выявите собственные индивидуальные особенности. Сделайте выводы об их соответствии выполнению социальных ролей.

Задание по теме 7

Опишите, как вы осуществляете изменения в своей жизни, в связи с необходимостью совмещать учебу с работой. С какими негативными реакциями своего поведения (сопротивления) сталкиваетесь? Как их преодолеваете?

Задание по теме 8

Посетите в Интернете сайты ведущих компаний (например, торговые сети «7 Континент», «Пятерочка», «Л «Этуаль»). Дайте оценку размещенной на них информации в контексте маркетинговой ориентации

Задание по теме 9

Изучите основные зарубежные модели организационного поведения: американскую, японскую, европейскую, китайскую. В чем культурные различия и особенности? Какие из них вы считаете чуждыми российскому национальному менталитету?

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: учеб и практикум для вузов /О.А.Голубкова, С.В.Сатикова. -М.: Юрайт	2021	
2. Организационное поведение и организационное моделирование: учеб и практикум для вузов/ А.А.Кочеткова, П.Н.Кочетков - Москва, Издательство Юрайт	2021	
Дополнительная 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	2019	

для академического бакалавриата/А.В.Карпов; под ред . А.В.Карпова. - Москва, Издательство Юрайт		
3. . Карташова Л.В. Организационное поведение / Карташова, Л.В. и. - М.: ИНФРА-М	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

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины указывается необходимое для обучения лицензионное программное обеспечение, оборудование, демонстрационные приборы, мультимедийные средства, учебные фильмы, тренажеры, карты, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – компьютерные классы, специально оборудованные аудитории и лаборатории и т.д

Рабочую программу составил к.п.н., доц. каф. МНиМР Лаврова Г.Н. *lav*

Рецензент

(представитель работодателя)

ООО „МастерПрограмм“ на-дир-р. Д.Д. Гагаринов

(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры _____

Протокол № 18 от 30.06.2021 года

Заведующий кафедрой МНиМР Ползунова Н.Н. _____

(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

на заседании учебно-методической комиссии направления _____

Протокол № *10* от *01.07.2021* года

Председатель комиссии _____

(ФИО, должность, подпись)