

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДАГЕСТАНСКАЯ
АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И КУЛЬТУРЫ»**


УТВЕРЖДАЮ
Ректор ДАОК
Н. К. Мирзоева
«26» июня 2023 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б.1.0.19 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль: Менеджмент организации

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Дербент, 2023

При разработке рабочей программы учебной дисциплины использованы следующие нормативные правовые документы:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 970 от 12.08.2020 г. (зарегистрирован Минюстом Российской Федерации от 25.08.2020 № 59449);
2. Федеральный закон от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Приказ Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».
4. Локальные и другие нормативные акты ДАОК.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является формирование у обучающихся способности решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории, разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

Цель изучения дисциплины «Организационное поведение» достигается посредством решения в учебном процессе следующих **задач**:

- изучение теорий организационного поведения;
- формирование исследовательского подхода в управлении поведением персонала;
- развитие и интеграция знаний из различных областей менеджмента, психологии, социологии.

Воспитательной задачей является формирование российской гражданской идентичности, гражданской позиции активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего традиционные национальные и общечеловеческие гуманистические и демократические ценности.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Организационное поведение» изучается в 3 семестре очной формы обучения, на 3 курсе заочной формы обучения, в 5 семестре очно-заочной формы обучения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК 1.2. Решает профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	Знать: понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории; Уметь: предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий; Владеть: навыками построения организационной структуры; навыками разработки предложений по управлению организацией для увеличения эффективности деятельности организации;

<p>ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия</p>	<p>ОПК 3.2. Содействует реализации обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости в условиях сложной и динамичной среды организации</p>	<p>Знать: методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций; Уметь: анализировать личностные особенности, исследовать групповые процессы; выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; Владеть: методами реализации организационной функции; методами влияния на организационное поведение людей;</p>
--	---	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- современные теоретические подходы к изучению личности, группы и организации;
- закономерности функционирования и развития групп и организаций

уметь:

- анализировать поведение персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне - применять технологии управления стрессами и конфликтами

владеть:

- методами управления поведением личности и группы для повышения эффективности деятельности организаций;
- навыками построения эффективных коммуникаций в организации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	60.3	60.3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	54	54
Лекции	18	18
Лабораторные	-	
Практические занятия	36	36
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0.3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	83.7	83.7
Контроль	36	36
ИТОГО:	180	180
Общая трудоемкость	5	5

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	5 семестр
--------------------	-------------	-----------

1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	52.3	52.3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	46	46
Лекции	16	16
Лабораторные	-	
Практические занятия	30	30
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	91.7	91.7
Контроль	36	36
ИТОГО:	180	180
Общая трудоемкость	5	5

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 курс
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	16.3	16.3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	10	10
Лекции	4	4
Лабораторные	-	
Практические занятия	6	6
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	154.7	154.7
Контроль	9	9
ИТОГО:	180	180
Общая трудоемкость	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. . Введение в организационное поведение	Организационное поведение – основа для понимания менеджмента. Междисциплинарный подход к организационному поведению. Интеграция с функциональными направлениями менеджмента. Факторы, влияющие на организационное поведение. Этапы развития дисциплины. Личность (индивидуум), группа, организация. Организационное поведение и национальная культура. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	ОПК-1.2 ОПК-3.2
Тема 2. Мотивация – от теории к практике	Мотивация: использование в практике менеджмента. Теории мотивации. Ранние теории мотивации. Иерархия потребностей (А. Маслоу). Теория "Х" и теория "У" (Д. Мак-Грегор). Теория факторов мотивации Ф. Герцберга.	ОПК-1.2 ОПК-3.2

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
	<p>Современные теории мотивации. Теория потребностей К. Алдерфера. Классификация потребностей по Ф. Мак-Клелланду. Теория ожиданий. Интеграция современных теорий мотивации. Использование теорий мотивации на практике. Механизм мотивации. Соотношение мотивации и типов поведения работников. Мотивация и результативность организации. Цели и целеполагание, управление по целям. Участие в управлении. Кружки качества. Организация системы компенсаций с учетом факторов мотивации. Гибкие формы вознаграждений, участие в прибылях. Справедливость оплаты как фактор мотивации. Гибкое рабочее время. Выполнение работы дома на основе телекоммуникационной связи. Проектирование работ с учетом обогащения их содержания и расширения сферы деятельности работников. Ротация кадров. Самоуправляемые рабочие группы. Особенности использования теорий мотивации на российских предприятиях.</p>	
<p>Тема 3. Личностные качества работника</p>	<p>Основные понятия различных теорий и подходов к личности. Личность и индивидуальные различия. Личностные качества работников: использование в практике менеджмента. Теории поведения человека в организации. Социально-демографические особенности работников (пол, возраст, семейное положение, стаж работы и т.п.) Роль психических явлений в организационном поведении, их влияние на результаты работы. Профессиональная пригодность. Типы личности и предпочтительные сферы деятельности. Национальные особенности поведения. Учет социально-демографических особенностей и личностных качеств работников при подборе и расстановке кадров, их обучении и развитии, при организации системы компенсаций, поддержании дисциплины, сокращении текучести кадров. Понятие компетенций, их виды, использование в современной практике управления.</p>	<p>ОПК-1.2 ОПК-3.2</p>
<p>Тема 4. Группа. Взаимодействие и групповое принятие решений.</p>	<p>От теории к практике менеджмента. Классификация групп. Мотивы вступления в группу. Стадии развития группы. Факторы, определяющие поведение ее членов. Структура групп. Ролевой конфликт. Статус и нормы. Размер групп. Неформальные группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Условия эффективного функционирования. Групповая динамика. Групповое единомыслие. Сплоченность групп и эффективность работы. Групповое принятие решений – достоинства и недостатки.</p>	<p>ОПК-1.2 ОПК-3.2</p>
<p>Тема 5. Лидерство и власть.</p>	<p>Лидерство в организации – от теории к практике. Классические и современные подходы. Личностные качества руководителя. Поведенческий подход к лидерству. Ситуационный подход к лидерству. Выдающиеся лидеры. Современные концепции лидерства. “Харизматические” лидеры – секреты успеха. Концепция заместителей лидерства. Трансформирующий тип лидерства. Лидерство и власть – общее и отличия. Отношения к власти в зависимости от типа личности. Источники и формы власти. Зависимость – основа власти. Что создает зависимость.</p>	<p>ОПК-1.2 ОПК-3.2</p>

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
	Власть в группах – коалиции. Наделение властью (делегирование полномочий). Тактика власти.	
Тема 6. Конфликты и переговоры.	Классические и современные подходы к конфликту и их использование в практике менеджмента. Оценка конфликта с точки зрения результатов работы организации. Источники конфликтов. Виды конфликтов. Ролевые конфликты. Стадии развития конфликта – их содержание. Модели поведения в конфликте. Последствия конфликта: негативные, позитивные. Управление конфликтом. Типы конфликтных личностей. Медиация в конфликте. Переговоры – подготовка, формы проведения. Анализ результатов (долгосрочных, краткосрочных) Стил и тактика проведения переговоров. Посредничество при переговорах. Переговоры: национальные особенности поведения. Необходимость их учета при подготовке и проведении переговоров.	ОПК-1.2 ОПК-3.2
Тема 7. Организационная культура	Современные подходы к организационной культуре и их использование в практике менеджмента. Типологии культур по различным признакам. Сильная и слабая организационная культура. Функции организационной культуры. Факторы, ее формирующие	ОПК-1.2 ОПК-3.2

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. . Введение в организационное поведение	2	-	4	12
Тема 2. Мотивация – от теории к практике	2	-	4	12
Тема 3. Личностные качества работника	2	-	6	12
Тема 4. Группа. Взаимодействие и групповое принятие решений.	2	-	6	12
Тема 5. Лидерство и власть.	2	-	4	12
Тема 6. Конфликты и переговоры.	4	-	6	12
Тема 7. Организационная культура	4	-	6	11.7
Итого (часов)	18		36	83.7
Форма контроля	экзамен			

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. . Введение в организационное поведение	2	-	4	13
Тема 2. Мотивация – от теории к практике	2	-	4	13
Тема 3. Личностные качества работника	2	-	4	13
Тема 4. Группа. Взаимодействие и групповое принятие решений.	2	-	4	13
Тема 5. Лидерство и власть.	2	-	4	13
Тема 6. Конфликты и переговоры.	2	-	6	13

Тема 7. Организационная культура	4	-	4	13.7
Итого (часов)	16		30	91.7
Форма контроля	экзамен			

Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Введение в организационное поведение	0.5	-	0.5	22
Тема 2. Мотивация – от теории к практике	0.5	-	0.5	22
Тема 3. Личностные качества работника	0.5	-	1	22
Тема 4. Группа. Взаимодействие и групповое принятие решений.	0.5	-	1	22
Тема 5. Лидерство и власть.	0.5	-	1	22
Тема 6. Конфликты и переговоры.	0.5	-	1	22
Тема 7. Организационная культура	1	-	1	22.7
Итого (часов)	4		6	154.7
Форма контроля	экзамен			

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Основная литература:

1. Шамис, В. А. Организационное поведение : практикум / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 192 с. — ISBN 978-5-4497-1821-1. — Режим доступа:

<https://www.iprbookshop.ru/124749.html>. - DOI: <https://doi.org/10.23682/124749> — IPR SMART, по паролю

2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>— IPR SMART, по паролю

3. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>— IPR SMART, по паролю

4. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение : учебник / П. А. Михненко. — Москва : Университет «Синергия», 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4257-0322-4. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/101340.html> — IPR SMART, по паролю

5. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/71032.html> — IPR SMART, по паролю

8.2.Дополнительная литература:

1. Организационное поведение : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/76042.html> — IPR SMART, по паролю

2. Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В. П. Басенко, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/78043.html>— IPR SMART, по паролю

3. Елина, В. Н. Организационное поведение в отрасли производства : методическое пособие / В. Н. Елина. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/73280.html> — IPR SMART, по паролю

4. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; перевод Е. А. Климов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. —: Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/74898.html> — IPR SMART, по паролю

5. — IPR SMART, по паролю

6. — IPR SMART, по паролю

7. Петрова, И. Е. Организационное поведение. Практикум : учебное пособие / И. Е. Петрова. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2017. — 79 с. — ISBN 5-7937-1444-0. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/102936.html> - DOI: <https://doi.org/10.23682/102936> — IPR SMART, по паролю

8. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. —: Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/91553.html>— IPR SMART, по паролю

9. Валеева, Е. О. Организационное поведение : учебное пособие / Е. О. Валеева. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с. — ISBN 978-5-905916-88-5. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/31936.html> — IPR SMART, по паролю

10. Муравьев, Ю. Л. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю. Л. Муравьев. — Омск : Издательство ОмГПУ, 2015. — 192 с. — ISBN 978-5-

8268-1983-8. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/105331.html>— IPR SMART, по паролю

8.3.Лицензионное программное обеспечение

Microsoft Desktop School Windows//Sa Pack MVL (windows 10, windows 7) № 5 от 31 января 2019 г;

Microsoft Desktop School Office All languages/SA Pack (Microsoft Office 2010, Microsoft Office 2007) № 5 от 31 января 2019 г.;

Конвертация PDF в WORD https://www.ilovepdf.com/ru/pdf_to_word

Сжатие, оптимизация и изменение размера изображений
<http://www.imageoptimizer.net/Pages/Home.aspx>

Скачивание видео с YouTube <https://ru.savefrom.net/>

Googleтаблицы <https://www.google.ru/intl/ru/sheets/about/>

Яндекс Диск <https://disk.yandex.ru/>

GoogleChrome https://www.google.com/intl/ru_ru/chrome/

Яндекс Браузер <https://browser.yandex>

8.4.Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Государственная публичная научно-техническая библиотека России. – <http://www.gpntb.ru/>
2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов. – <http://window.edu.ru/>
3. Электронно-библиотечная система «IPR SMART». – <https://www.iprbookshop.ru/>
4. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». – <https://e.lanbook.com/>
5. Электронно-библиотечная система (ЭБС) «Юрайт». – <https://urait.ru/>
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. – <http://fcior.edu.ru/>
7. <http://www.gks.ru> - Росстат – федеральная служба государственной статистики
8. <http://www.iep.ru/ru/publikacii/categories.html> Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент
9. <https://www.nalog.ru/rn39/program/> - База программных средств налогового учета
10. <https://rosmintrud.ru/opendata> - База открытых данных Минтруда России
11. www.economy.gov.ru - Базы данных Министерства экономического развития и торговли России
12. <http://www.fedsfm.ru/opendata> - База открытых данных Росфинмониторинга
13. <https://www.polpred.com> - Электронная база данных "Polpred.com Обзор СМИ"

Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru;>
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» <http://www.garant.ru/>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин №302 (1 корпус, 3 этаж)	Учебные стенды Интерактивная доска vieims sonic, Компьютер intel (r) cpu Проектор Звукоусилительная система, мебель для хранения учебных и демонстрационных материалов, 60 посадочных мест.
--	--

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.7)	16 компьютеров intel (г) сру Принтер laser jet, локальная сеть, выход в Интернет доступ к электронной информационно-образовательной среде 36 посадочных мест.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (ауд.8)	Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование

10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих;
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
 - обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;
2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально-технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров: наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

11.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написания рефератов, практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Высокий уровень

Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.	Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Высокий уровень

1.2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

ОПК 1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (контролируемый индикатор достижения ОПК 1.2. Решает профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории);

ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (контролируемый индикатор достижения ОПК 3.2. Содействует реализации обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости в условиях сложной и динамичной среды организации).

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории; Знает методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций;

Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Тема 1. Введение в организационное поведение

Индикатор достижения *ОПК-1.2*

Вопросы для опроса

1. Дать определение организационного поведения как науки.
2. Задачи организационного поведения как науки.
3. Организационное поведение и национальная культура.
4. Этапы развития организационного поведения как науки.
5. Предмет организационного поведения.

Тематика для групповой дискуссии

1. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
2. Классический этап развития организационного поведения.
3. Теория «человеческих отношений», вклад в организационное поведение.
4. Культурологический этап развития организационного поведения.
5. Гуманистический этап развития организационного поведения.

Тема 2. Тема 2. Мотивация – от теории к практике

Индикатор достижения *ОПК-3.2*

Задания для опроса

1. Содержательные теории мотивации (Маслоу А.).
2. Содержательные теории мотивации (Ф. Герцберг).
3. Содержательные теории мотивации (Д. МакКлеланд).
4. Процессуальные теории мотивации (В. Врум)
5. Современные теории мотивации (К. Алдерфера, Д. МакГрегор и др.).

Тематика для групповой дискуссии

1. Изучить теории мотивации и определить возможности их использования в практике менеджера организации.
2. Рассмотреть влияние различных мотивационных систем на поведение работника.
3. Современные системы мотивации: использование в практике менеджмента.
4. Менеджмент и организационное поведение: теория У. Оучи.
5. Менеджмент и организационное поведение: Д. МакГрегор.

Тема 3. Личностные качества работника

Индикатор достижения *ОПК-1.2 ОПК-3.2*

Задания для опроса

1. Способности: определение и классификация.
2. Типологии личности и сферы деятельности.
3. Социально-демографические особенности работников, их влияние на поведение работников.
4. Национальные особенности поведения.
5. Компетенции: понятие, виды, использование.

Тематика для групповой дискуссии

1. Основные понятия различных теорий и подходов к личности.
2. Роль психических явлений в организационном поведении, их влияние на результаты работы.
3. Основные теории бихевиоризма в организационном поведении.
4. Теории черт и организационное поведение.
5. Психоанализ и организационное поведение.

Тема 4. Группа. Взаимодействие и групповое принятие решений.

Индикатор достижения *ОПК-1.2 ОПК-3.2*

Задания для опроса

1. Понятие группы.
2. Классификации групп.

3. Мотивы вступления в группу.
4. Структура группы.
5. Сплоченность групп и эффективность работы.

Тематика для групповой дискуссии

1. Групповое принятие решений - достоинства и недостатки.
2. Факторы, определяющие поведение членов группы.
3. Понятие группового единomyслия. Пути его преодоления.
4. Влияние группы на поведение работника.
5. Нормы поведения в группе.

Тема 5. Лидерство и власть.

Индикатор достижения *ОПК-1.2 ОПК-3.2*

Задания для опроса

1. Лидерство: понятие.
2. Формальный лидер.
3. Неформальное лидерство.
4. Классические подходы к лидерству.
5. Современные подходы к лидерству.

Тематика для групповой дискуссии

1. Теория личностных качеств лидера.
2. Поведенческий подход к лидерству.
3. Ситуационный подход к лидерству.
4. Теория харизматических качеств лидерства.
5. Источники власти.

Тема 6. Конфликты и переговоры.

Индикатор достижения *ОПК-1.2 ОПК-3.2*

Задания для опроса

1. Понятие конфликта.
2. Классификация конфликтов.
3. Структура конфликта.
4. Основные причины конфликтов в организации.
5. Современный подход к переговорам.

Тематика для групповой дискуссии

1. Классические и современные подходы к конфликту и их использование в практике менеджмента.
2. Источники, виды и стадии развития конфликта.
3. Модели поведения в конфликте (по К. Томасу и Р. Килмену).
4. Управление конфликтом.
5. Способы разрешения конфликта. Медиаторство.

Тема 7. Организационная культура

Индикатор достижения *ОПК-1.2 ОПК-3.2*

Задания для опроса

1. Понятие организационной культуры.
2. Характеристики организационной культуры по С. Роббинсу.
3. Типологии культур по различным признакам
4. Функции организационной культуры.
5. Факторы, формирующие организационную культуру компании

Тематика для групповой дискуссии

1. Современные подходы к организационной культуре и их использование в практике менеджмента.

2. Единство организационной культуры в компании.
3. Контркультура: возможные причины.
4. Формирование доминирующей и субкультуры в организации.
5. Символический менеджмент как элемент организационной культуры.

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	<p>выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решением задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	<p>выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленные вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	<p>выставляет обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются неточности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	<p>выставляет обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

Тематика рефератов

1. Генезис и развитие науки «организационное поведение».
2. Теоретические основы дисциплины «Организационное поведение»: сущность, специфика, основные понятия
3. Личность и организация. Понятие «личность» в социально-психологической науке. Социально-психологическая характеристика личности.
4. Теории поведения личности в организации
5. Социализация и ролевое поведение работника в организации
6. Проблема мотивация личности в трудовой деятельности и результативность организации
7. Экспериментальные исследования Э.Мейо
8. Человеческая потребность как основа мотивации индивидуального поведения.
9. Появление содержательных теорий мотивации человека

10. Двухфакторная теория Ф.Герцберга

Критерии оценивания выполнения реферата

Оценка	Критерии
Отлично	полностью раскрыта тема реферата; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.;
Хорошо	недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников;
Удовлетворительно	реферат отражает общее направление изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.;
Неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

Тестовые задания

Тема 1. Введение в организационное поведение

1. Из каких основных элементов состоит наука об организационном поведении?

- а) менеджмент, личность, коллектив
- б) личность, группа, организация
- в) коллектив, руководитель, подчиненные
- г) личность, психология, антропология
- д) психология, социология, менеджмент
- е) теория менеджмента, теория организации, теория поведения

2. Какие из перечисленных этапов не являются этапом развития дисциплины «Организационное поведение»?

- а) классический
- б) менеджмент «человеческих отношений»
- в) структурный
- г) культурологический
- д) организационный
- е) управленческий

3. Эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений, проводил:

- а) Д. Келли;
- б) А. Бандура;
- в) Э. Мэйо;
- г) К. Альдерфер;
- д) Ф. Тейлор;
- е) А. Файоль.

4. Согласно теории Ф. Тейлора, рабочий

- а) должен быть только исполнителем
- б) уметь сочетать функции и руководителя и исполнителя
- в) кроме исполнительских, владеть и функциями администрирования
- г) владеть методами самоменеджмента
- д) быть хорошим специалистом
- е) должен постоянно повышать квалификацию

5. Кто из исследователей сформулировал 14 принципов управления, в том числе: разделение труда, единоначалие, скалярная цепь и др.

- а) Карл Маркс
- б) Макс Вебер
- в) Курт Левин
- г) Анри Файоль
- д) Абрахам Маслоу
- е) Клейтон Альдерфер

6. С чем конкретно был связан переход к третьему этапу развития организационного поведения.

- а) с жесткой рационализацией трудового поведения;
- б) со «школой человеческих отношений»;
- в) с разработкой эволюции моделей организационного поведения;
- г) с внедрением конвейерно-поточной системы;
- д) с гуманистическим подходом и развитием теорий мотивации;
- е) с исследованиями Ф. Тейлора.

7. С чем связан современный этап развития организационного поведения?

- а) с жесткой рационализацией трудового поведения;
- б) со «школой человеческих отношений»;
- в) с разработкой эволюции моделей организационного поведения;
- г) с внедрением конвейерно-поточной системы;
- д) с гуманистическим подходом и развитием теорий мотивации;
- е) с исследованиями Ф. Тейлора.

8. Какая современная модель организационного поведения (по А. Кочетковой) характеризуется следующими особенностями эволюции: формирование моделей поведения, в которых у людей в равной степени активизированы самостоятельность и добровольное подчинение целям организации (например, специальные подразделения);

- а) авторитарная с командной корпоративной культурой;
- б) опекающая;
- в) поддерживающая;
- г) коллегиальная;
- д) фанк-система (бывшая развивающая);
- е) фрактальная.

9. Какая современная модель организационного поведения (по А. Кочетковой) характеризуется следующими особенностями эволюции: каждый человек – прообраз (матрица) организации, в которой он работает; способен развиваться в систему отношений, а затем и в новую автономную систему. Основа модели – холистическое развитие личности.

- а) авторитарная с командной корпоративной культурой;
- б) опекающая;
- в) поддерживающая;
- г) коллегиальная;
- д) фанк-система (бывшая развивающая);
- е) фрактальная.

10. Какая современная модель организационного поведения (по А. Кочетковой) характеризуется следующими особенностями эволюции: самоуправляемое динамичное, самоподстраивающееся образование с адаптивной (органической) структурой (аналогичное команде спортсменов, экипажу космического корабля и т.д.), аналог – самообучающиеся организации. Модель основана на динамичном целевом развитии потенциала работника, а затем – организации и бизнеса в целом.

- а) авторитарная с командной корпоративной культурой;
- б) опекающая;
- в) поддерживающая;

- г) коллегиальная;
- д) фанк-система (бывшая развивающая);
- е) фрактальная.

Тема 2. Мотивация – от теории к практике

1. Что лежит в основе содержательных теорий мотивации?

- а) изучение иерархии потребностей человека
- б) изучение индивидуально-психологических качеств работника
- в) изучение системы стимулирования в организации
- г) изучение содержания ролей членов данной группы
- д) изучение системы вознаграждения в организации
- е) изучение содержания трудовой деятельности

2. Классификация потребностей Абрахама Маслоу имеет:

- а) 15 уровней;
- б) 12 уровней;
- в) 10 уровней;
- г) 7 уровней;
- д) 5 уровней;
- е) 3 уровня.

3. Классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней, предложил:

- а) Ренсис Лайкерт;
- б) Абрахам Маслоу;
- в) Фредерик Тейлор;
- г) супруги Л. и Ф. Гилбрет;
- д) Анри Файоль;
- е) К. Альдерфер.

4. В чем суть термина «мотив»?

- а) это внешнее побуждение к действию
- б) это внутреннее побуждение к действию
- в) это соединение внутреннего и внешнего побуждения к действию
- г) это реализация побуждения к действию
- д) это стимул к труду;
- е) это синоним удовлетворенности трудом

5. В чем суть термина «стимул»?

- а) это реализация побуждения к действию
- б) это внутреннее побуждение к действию
- в) это соединение внутреннего и внешнего побуждения к действию
- г) это внешнее побуждение к действию
- д) это стимул к труду;
- е) это синоним удовлетворенности трудом

6. Мотивационная теория В. Врума, характеризующая поведение работника, получила название:

- а) Теория X и Y;
- б) Теория справедливости;
- в) Теория ожидания;
- г) Теория Z;
- д) двухфакторная модель;
- е) адаптационная теория.

7. Мотивационная теория Д. Мак-Грегора, характеризующая поведение работника, получила название:

- а) Теория X и Y;
- б) Теория справедливости;
- в) Теория ожидания;
- г) Теория Z;
- д) двухфакторная модель;
- е) адаптационная теория.

8. Мотивационная теория С. Адамса, характеризующая поведение работника, получила название:

- а) Теория X и Y;
- б) Теория справедливости;
- в) Теория ожидания;
- г) Теория Z;
- д) двухфакторная модель;
- е) адаптационная теория.

9. Мотивационная теория У. Оучи, характеризующая поведение работника, получила название:

- а) Теория X и Y;
- б) Теория справедливости;
- в) Теория ожидания;
- г) Теория Z;
- д) двухфакторная модель;
- е) адаптационная теория.

10. Какие виды мотивации выделяют по направлению действия?

- а) положительную;
- б) отрицательную;
- в) внешнюю;
- г) внутреннюю;
- д) интенсивную;
- е) экстенсивную.

Тема 3. Личностные качества работника

1. Кто из перечисленных исследователей относится к направлению «бихевиоризм»?

- а) Павлов И.П., Д. Уотсон, Б. Скиннер;
- б) Айзенк Г., Кеттел Р., З. Фрейд;
- в) Маслоу А., Герцберг Ф., МакГрегор Д.;
- г) В. Врум, С. Адамс, У. Оучи;
- д) Павлов И.П., Кеттел Р., Герцберг Ф.;
- е) Маслоу А., С. Адамс, МакГрегор Д.;

2. Кто из перечисленных ученых основатель направления «психоанализ»?

- а) Павлов И.П.;
- б) Маслоу А.;
- в) В. Врум;
- г) Ф. Герцберг;
- д) С. Адамс;
- е) З. Фрейд.

3. Характер – это:

- а) психическое образование личности, которое является результатом комплексного воздействия на человека природной среды, наследственности и субъектов воспитания.
- б) свойство темперамента, проявляющееся в поведении.

в) психическое свойство личности, отражающее всё многообразие её свойств и черт, которое проявляется в стабильной повторяемости основных поведенческих реакций человека.

г) способность человека взаимодействовать с окружающим миром и другими людьми.

д) часть наследственного кода человека, полученного им от своих предков в виде предрасположенности к определённым реакциям и поведению.

е) познавательный психический процесс, отражающий восприятие личностью окружающей среды.

4. Темперамент – это:

а) результат целенаправленного воспитания человека, формирования у него навыков социального поведения.

б) свойство характера, проявляющееся в поведении.

в) психическое свойство, которое отражает особенности динамического функционирования нервной системы человека.

г) способность вести себя в соответствии с ситуацией и отвечать социальным ожиданиям людей.

д) такая эмоция, которая проявляется в настроении и носит взрывной характер.

е) познавательный психический процесс, отражающий восприятие личностью окружающей среды.

5. Какие основные формы мышления вы знаете?

а) понятие, определение, умозаключение;

б) понятие, суждение, умозаключение;

в) суждение, умозаключение, экстралингвистика;

г) суждение, умозаключение, определение;

д) детерминация, гносеология, сущность;

е) сущность, форма, содержание.

6. Какие виды эмоций по их воздействию на работоспособность и производительность труда работников вы знаете?

а) экстернальные и интернальные;

б) реальные и условные;

в) экстенсивные и интенсивные;

г) прогрессивные и регрессивные;

д) стенические и астенические;

е) аффективные и эффективные.

7. Какие сочетания (по Г.Айзенку) характерны для сангвинического типа темперамента:

а) стабильный экстраверт;

б) тревожный экстраверт;

в) стабильный интроверт;

г) тревожный интроверт;

д) реальный экстраверт;

е) реальный интроверт.

8. Какие сочетания (по Г.Айзенку) характерны для флегматического типа темперамента:

а) стабильный экстраверт;

б) тревожный экстраверт;

в) стабильный интроверт;

г) тревожный интроверт;

д) реальный экстраверт;

е) реальный интроверт.

9. Какие сочетания (по Г.Айзенку) характерны для холерического типа темперамента:

а) стабильный экстраверт;

б) тревожный экстраверт;

в) стабильный интроверт;

- г) тревожный интроверт;
- д) реальный экстраверт;
- е) реальный интроверт.

10. Какие сочетания (по Г.Айзенку) характерны для меланхолического типа темперамента:

- а) стабильный экстраверт;
- б) тревожный экстраверт;
- в) стабильный интроверт;
- г) тревожный интроверт.
- д) реальный экстраверт;
- е) реальный интроверт.

Тема 4. Группа. Взаимодействие и групповое принятие решений

1. Что является основополагающим условием формирования группы?

- а) наличием организации, где группа может существовать;
- б) наличием общегрупповой цели;
- в) наличием руководителя;
- г) отсутствием руководителя;
- д) наличием регламента трудовой деятельности;
- е) наличием специалистов с высшим образованием.

2. Какие индивидуально-психологические свойства работников необходимо учитывать при формировании группы?

- а) ощущения;
- б) мышление;
- в) характер;
- г) темперамент;
- д) потребности;
- е) память.

3. Какое значение имеет «мотив аффилиации» для работника, вступающего в группу?

- а) работник не хочет вступать в группу;
- б) работник хочет вступить в группу;
- в) работник надеется на позитивные отношения в группе;
- г) работник надеется стать неформальным лидером в группе;
- д) работник надеется стать формальным лидером в группе;
- е) работник надеется на профессиональное продвижение.

4. Гетерогенные группы включают:

- а) только мужчин;
- б) только женщин;
- в) и мужчин и женщин;
- г) женщин одного возраста;
- д) мужчин разных возрастов;
- е) возможен труд подростков (с 14 лет, согласно ТК РФ).

5. Как называются группы, предусмотренные в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации?

- а) формальные;
- б) неформальные;
- в) гомогенные;
- г) гетерогенные;
- д) большие;
- е) малые.

6. Что из перечисленного не является общепризнанным мотивом вступления в группу?

- а) достижение цели;
- б) мотив аффилиации;
- в) обеспечение безопасности;
- г) обеспечение премирования;
- д) потребность в общении;
- е) усиление власти.

7. Для успешной трудовой деятельности и межличностного общения в каждой группе вырабатываются определенные нормы поведения, обязательные для всех ее членов. Что из перечисленного не включается в традиционные виды групповых норм?

- а) нормы использования рабочего времени;
- б) нормы выполнения работы и ее качества;
- в) нормы поведения в группе;
- г) нормы, касающиеся внешнего вида (дресс-код и др.);
- д) нормы инновационных разработок;
- е) нормы режимов труда и отдыха.

8. Понятие «сплоченность группы» означает:

- а) единство поведения членов группы для достижения общих целей, основанное на общности интересов, ценностей, норм поведения;
- б) одинаковые потребности членов группы;
- в) одинаковые интересы членов группы;
- г) единообразие поведения членов группы для достижения общих целей, основанное на общности интересов, ценностей, норм поведения;
- д) одинаковый размер заработной платы;
- е) единство в начислении премиальных членам группы.

9. Что означает понятие «групповое единomyслие»?

- а) все члены группы одновременно приняли одинаковое решение по достижению целей организации;
- б) одинаковые потребности членов группы;
- в) одинаковые интересы членов группы;
- г) единообразие поведения членов группы для достижения общих целей, основанное на общности интересов, ценностей, норм поведения;
- д) желание сплоченных групп к соглашению препятствует рассмотрению альтернативных решений в группе;
- е) желание членов группы иметь одинаковые модели поведения.

10. Как вы оцениваете наличие в группе «группового единomyслия»?

- а) это хорошо, т.к. все сотрудники поступают одинаково;
- б) это плохо, т.к. оно ведет к снижению интеллектуальной эффективности, оценки действительности и моральных качеств, возникающих в результате давления внутри группы;
- в) это хорошо, т.к. у всех членов группы одинаковые цели и модели поведения;
- г) это плохо, т.к. сотрудников группы заставляют принять одно решение, независимо от их точки зрения;
- д) это хорошо, т.к. группа всегда выступает сплоченной с одним решением;
- е) это плохо, т.к. группа всегда выступает сплоченной с одним решением.

Тема 5. Лидерство и власть

1. Лидерство – это...

- а) способность воздействовать на других людей для достижения целей организации;
- б) способность всегда быть первым в группе;
- в) формальное признание заслуг работника группы;
- г) умение разрешать возникающие в группе конфликты;
- д) способность всегда быть первым в организации;
- е) умение разрешать возникающие в организации конфликты.

2. Как называется лидер, обычно руководитель группы, который может воздействовать на повышение мотивации и информированности работников, на вовлеченность сотрудников в групповой процесс?

- а) передовик;
- б) неформальный;
- в) формальный;
- г) неофициальный;
- д) назначенный руководством;
- е) выбранный сотрудниками группы.

3. Как называется теория лидерства, в которой проводимые исследования ставили целью выявить их личностные характеристики, или черты?

- а) ситуационная теория;
- б) поведенческий подход;
- в) теория харизматического лидерства;
- г) теория черт;
- д) концепция заместителей лидерства;
- е) трансформирующий тип лидерства.

4. Какую теорию лидерства использовали Роберт Блейк и Джейн Мутон, формируя «управленческую решетку»?

- а) ситуационная теория;
- б) поведенческий подход;
- в) теория харизматического лидерства;
- г) теория черт;
- д) концепция заместителей лидерства;
- е) трансформирующий тип лидерства.

5. В какую теорию лидерства наибольший вклад внес Ф. Фидлер?

- а) ситуационная теория;
- б) поведенческий подход;
- в) теория харизматического лидерства;
- г) теория черт;
- д) концепция заместителей лидерства;
- е) трансформирующий тип лидерства.

6. Согласно какой теории лидерства, эффективность лидера зависит не столько от его личностных черт, сколько от стиля его поведения?

- а) ситуационная теория;
- б) поведенческий подход;
- в) теория харизматического лидерства;
- г) теория черт;
- д) концепция заместителей лидерства;
- е) трансформирующий тип лидерства.

7. Согласно какой теории лидерства предполагается, что при изменении ситуации лидер должен изменить свой стиль, чтобы достичь эффективности работы своей и группы?

- а) ситуационная теория;
- б) поведенческий подход;
- в) теория харизматического лидерства;
- г) теория черт;
- д) концепция заместителей лидерства;
- е) трансформирующий тип лидерства.

8. Выберите из предложенных моделей переменных те, которые выделил Ф. Фидлер в качестве определяющих стиль руководства?

- а) характер взаимоотношений между лидером и членами группы;

- б) характер и темперамент членов группы;
- в) степень структурированности задачи;
- г) позиционная власть лидера, определяемая его полномочиями;
- д) индивидуально-психологические свойства формального руководителя;
- е) индивидуально-психологические свойства неформального лидера.

9. В ситуациях какого контроля эффективны лидеры, ориентированные на задачу (по мнению Ф.Фидлера)?

- а) низкой степени контроля;
- б) средней степени контроля;
- в) высокой степени контроля;
- г) дифференцированной степени контроля;
- д) недостаточной степени контроля;
- е) избыточной степени контроля.

10. В ситуациях какого контроля эффективны лидеры, ориентированные на взаимоотношения (по мнению Ф.Фидлера)?

- а) низкой степени контроля;
- б) средней степени контроля;
- в) высокой степени контроля;
- г) дифференцированной степени контроля;
- д) недостаточной степени контроля;
- е) избыточной степени контроля.

Тема 6. Конфликты и переговоры

1. Выделите основные причины внутриорганизационных конфликтов.

- а) распределение ограниченных ресурсов;
- б) организационные изменения;
- в) хозяйственный механизм в стране;
- г) личностные расхождения;
- д) неудовлетворительные коммуникации;
- е) отсутствие четкой системы оценки и вознаграждения персонала.

2. Дисфункциональный конфликт:

- а) способствует самореализации отдельной личности;
- б) мешает достижению целей группы и организации в целом;
- в) способствует эффективному взаимодействию должностных лиц;
- г) способствует повышению эффективности деятельности сотрудников;
- д) способствует потерям рабочего времени;
- е) мешает эффективной работе.

3. При компромиссном разрешении конфликта:

- а) одна из сторон является победителем;
- б) урегулирование разногласий происходит через взаимные уступки;
- в) происходит открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание своей позиции;
- г) одна из сторон уступает другой стороне;
- д) ни одна из сторон не уступает другой стороне;
- е) обе стороны стремятся избежать конфликта.

4. Модель поведения в конфликте «конфронтация» предполагает, что

- а) одна из сторон является победителем;
- б) урегулирование разногласий происходит через взаимные уступки;
- в) происходит открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание своей позиции;
- г) одна из сторон уступает другой стороне;
- д) ни одна из сторон не уступает другой стороне;
- е) обе стороны стремятся избежать конфликта.

5. Модель поведения в конфликте «сотрудничество» предполагает, что

- а) обе стороны совместно стремятся решить проблему для общего положительного результата;
- б) урегулирование разногласий происходит через взаимные уступки;
- в) происходит открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание своей позиции;
- г) одна из сторон уступает другой стороне;
- д) ни одна из сторон не уступает другой стороне;
- е) обе стороны стремятся избежать конфликта.

6. Модель поведения в конфликте «избегание, уклонение» предполагает, что

- а) обе стороны совместно стремятся решить проблему для общего положительного результата;
- б) урегулирование разногласий происходит через взаимные уступки;
- в) происходит открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание своей позиции;
- г) одна из сторон уступает другой стороне;
- д) ни одна из сторон не уступает другой стороне;
- е) обе стороны стремятся избежать конфликта.

7. Модель поведения в конфликте «приспособление» предполагает, что

- а) обе стороны совместно стремятся решить проблему для общего положительного результата;
- б) урегулирование разногласий происходит через взаимные уступки;
- в) происходит открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание своей позиции;
- г) одна из сторон уступает другой стороне;
- д) ни одна из сторон не уступает другой стороне;
- е) обе стороны стремятся избежать конфликта.

8. В чем суть ролевых конфликтов?

- а) сотрудник не может хорошо исполнять роль, соответствующую его должности;
- б) они связаны с множественностью ролей человека и трудностями их совмещения при исполнении;
- в) это конфликт между личностью и ролью, когда необходимость выполнения роли угрожает базовым ценностям и потребностям работника;
- г) когда два сотрудника исполняют разные роли по своим должностям и из-за этого у них возникает конфликт;
- д) конфликт, при котором роль, которую исполняет индивид, нередко представляет собой противоречивую систему, либо реально, либо в восприятии индивида;
- е) когда выполнение одной роли препятствует выполнению другой.

9. Структура конфликта (его основные элементы) включает:

- а) инцидент;
- б) объект;
- в) оппоненты;
- г) сущность;
- д) конфликтная ситуация
- е) форма.

10. Что означает термин «медиация» в разрешении конфликта?

- а) использование компромисса в разрешении конфликта;
- б) деление поровну между оппонентами ответственности за конфликт;
- в) вмешательство третьей стороны в разрешение конфликтов;
- г) прямые переговоры оппонентов для разрешения конфликта;
- д) использование сотрудничества оппонентов в разрешении конфликта;
- е) использование модели избегания обоими оппонентами в разрешении конфликта.

Тема 7. Организационная культура

1. Что не относится к критериям Г. Хофштеде, используемым для оценки национальной культуры?

- а) индивидуализм/ коллективизм
- б) дистанция власти
- в) отношение к риску
- г) отношение к инновациям
- д) мужественность/женственность
- е) отношение к изменениям

2. Организационная культура это –

- а) принципы взаимодействия подразделений внутри организаций;
- б) ценности и поведенческие нормы, бездоказательно принимаемые и разделяемые сотрудниками;
- в) способы распределения полномочий между сотрудниками;
- г) соответствие организационной культуры организационной структуре компании;
- д) высокий уровень обслуживания клиентов организации
- е) культура разрешения конфликтов в организации.

3. Сильная организационная культура характеризуется следующими моментами:

- а) это формализованная культура;
- б) наличием этического кодекса и дресс-кода для сотрудников;
- в) она положительно влияет на эффективность;
- г) она имеет внутри различные субкультуры;
- д) большинство членов организации разделяют ее ценности, нормы и правила поведения;
- е) она положительно влияет на работоспособность и производительность труда сотрудников.

4. Доминирующая организационная культура компании предполагает:

- а) наличие особых элементов организационной культуры в подразделениях компании;
- б) обязательное наличие субкультур подразделений;
- в) каждый работник выбирает единый (доминирующий) тип поведения в компании;
- г) выражение основополагающих ценностей компании, разделяемых большинством сотрудников;
- д) наличие дресс-кода, который обязаны соблюдать все сотрудники компании.
- е) руководство занимает доминирующее положение в организации.

5. Исследованиями национальных особенностей организационной культуры занимался:

- а) Маслоу А.;
- б) Герцберг Ф.;
- в) МакГрегор Д.;
- г) Г. Хофштед;
- д) Э. Мэйо;
- е) В. Врум

6. Выберите основные элементы контркультуры, которые могут существовать в организации:

- а) прямая оппозиция основополагающим ценностям доминирующей организационной культуры;
- б) оппозиция структуре власти;
- в) оппозиция образцам отношений, существующим в организации;
- г) прямая оппозиция менеджменту компании;
- д) оппозиция существующим нормам времени и нормам выработки.
- е) оппозиция преобладающему эмоциональному состоянию.

7. Субкультура подразделений организации – это

- а) это культура подразделений, которая сформирована в рамках доминирующей организационной культуры, но имеет свои специфические черты;
- б) это культура, которая определена в этическом кодексе для каждого подразделения;

в) это культура подразделений, которая имеет свои специфические черты, отличные от черт доминирующей культуры;

г) это культура подразделений, которую определяет руководитель данного подразделения;

д) это культура подразделений, которая имеет свои специфические черты, включающие черты доминирующей и контркультуры.

е) это культура подразделений, которые должны иметь специфический дресс-код.

8. Какие из представленных ценностей можно было бы назвать ценностями организационной культуры преуспевающей компании:

а) ориентация на действие;

б) лицом к потребителю;

в) самостоятельность и предприимчивость;

г) прибыль любой ценой;

д) производительность человека;

е) инвестиции и инновации.

9. По классификации Г. Хофстеда один из параметров, характеризующих национальные особенности организационной культуры, - избегание неопределенности, что означает:

а) измеряет степень, в которой люди чувствуют угрозу от неопределенных, неясных ситуаций, и степень, в которой они стараются избегать таких ситуаций;

б) измеряет степень нежелания работников функционировать в условиях рыночной экономики;

в) измеряет степень, в которой работники избегают ситуаций, не предполагающих четких инструкций и указаний;

г) измеряет степень желаний работников функционировать в условиях бюрократической организационной культуры с четко определенными параметрами и структурами;

д) измеряет степень желаний работников функционировать в условиях плановой экономики;

е) измеряет степень нежелания работников работать в условиях клановой культуры, определяемой неопределенностью взаимоотношений сотрудников.

10. Может ли корпоративная культура «работать» против организации?

а) да, т.к. формирует барьеры для внедрения инноваций;

б) нет, т.к. она формирует внутреннюю среду организации;

в) да, т.к. формирует барьеры формирования контактов;

г) да, т.к. она формирует внутреннюю среду организации;

д) да, т.к. она формирует внешнюю среду организации.

Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки
Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

Деловые игры

по теме «Лидерство и власть»

Индикаторы достижения: ОПК-1.2 ОПК-3.2

Тема (проблема): Формирование стиля лидерского поведения на основе решетки лидерства Блейка-Моутон.

Концепция игры:

a) используя опросник Блейка-Моутон охарактеризовать лидерское поведение членов своей учебной группы;

b) используя полученную информацию сформулировать рекомендации по изменению стиля лидерского поведения в части ориентации на выполнение задачи и построения отношений.

3. Порядок проведения:

a) Разделить учебную группу студентов на четыре подгруппы (количество подгрупп может варьироваться в зависимости от численности учебной группы).

b) В каждой подгруппе назначить куратора;

c) Вывести на экран опросник Блейка-Моутон;

d) Попросить студентов ответить на вопросы;

e) Кураторов обязать собрать полученные ответы, проанализировать их;

f) Определить место каждого из участников в решетке лидерства;

g) Сформулировать рекомендации по изменению стиля лидерского поведения.

4. Ожидаемый результат: формирование траектории изменения стиля лидерского поведения каждого из участников ориентированного на выполнение задачи и построение отношений.

Критерии оценки деловой игры

	Критерии оценивания
Решения практического задания	«5» (отлично) – выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал дисциплины исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с управленческими задачами, и другими видами применения знаний, использует материалы дополнительной литературы, правильно обосновывает принятое управленческое решение, владеет разносторонними навыками и приемами анализа и решения практических задач;
	«4» (хорошо) – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в раскрытии темы, правильно применяет теоретические положения при решении практических управленческих задач, владеет необходимыми навыками и приемами их на среднем уровне;
	«3» (удовлетворительно) – выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основных управленческих категорий, но не усвоил деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении ответа на вопросы, испытывает затруднения при решении практических управленческих задач;
	«2» (неудовлетворительно) – выставляется обучающемуся, если он не знает значительной части материала изучаемой дисциплины, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет решение практических управленческих задач;

Расчетно-аналитические задания

Тема 3 Тема 3. Личностные качества работника

Индикаторы достижения: ОПК-1.2; ОПК-3.2

Определить паспорт собственного темперамента и провести его анализ на основе методики по формуле:

$$X (A_x / A) + C (A_c / A) + \Phi (A_\phi / A) + M (A_m / A) = T$$

Тема 6. Конфликты и переговоры.

Индикаторы достижения: ОПК-1.2; ОПК-3.2

Определить структуру собственной модели поведения в конфликте и провести ее анализ на основе методики Томаса-Килмена:

Модель поведения = Конфронтация + Приспособление
(Уступки)+Сотрудничество+Избегание+Компромисс

Тема 7. Организационная культура

Индикаторы достижения: ОПК-1.2; ОПК-3.2

Определить структуру организационной культуры компании (каждый студент по отдельной организации) и провести ее анализ на основе методики Камерона-Куинна:

Клановая+Адхократическая+Иерархическая (Бюрократическая)+Рыночная

Критерии оценки расчетно-аналитические задания

Решения практического задания	Критерии оценивания
	«5» (отлично) – выставляется обучающемуся за выполнение задания, если он правильно и полно выполняет задания, демонстрируя продвинутый уровень освоения компетенций;
	«4» (хорошо) – выставляется обучающемуся за выполнение задания, если он правильно, но неполно выполняет задание, демонстрируя повышенный уровень освоения компетенций;
	«3» (удовлетворительно) – выставляется обучающемуся за выполнение задания, если он неправильно или неполно выполняет задание, демонстрируя базовый уровень освоения компетенций;
	«2» (неудовлетворительно) – выставляется обучающемуся за выполнение задания, если он неправильно и неполно выполняет задания, демонстрируя отсутствие знаний и компетенции не сформированы

Типовые кейсы:

Индикаторы достижения: ОПК-1.2; ОПК-3.2

Кейс 1. На совещании обсуждаются задачи, имеющие принципиальное значение. Неожиданно тон разговора "накаляется", высказываются претензии друг к другу. Что должен предпринять ведущий совещание?

Кейс 2. На совещании обсуждается имеющая принципиальное значение проблема. Отвечающий за подготовку совещания излишне детально раскрывает подробности планируемой работы, в то же время ряд основных вопросов остался вне его внимания. Некоторые участники совещания стремятся обратить его внимание как раз на эти вопросы. Должен ли что-либо предпринять в такой ситуации руководитель? Как нужно было организовать подготовку совещания для более продуктивного обсуждения проблемы.

Кейс 3. Рабочий день закончился. Руководитель собирается уходить, у него есть личные планы. В это время заходит его подчиненный и говорит: "Прежде чем Вы уйдете, хотел бы очень кратко поговорить о нашем проекте. Мне особенно нужна следующая информация...". Руководитель задерживается. После первого вопроса - второй, третий. Возникает напряженность: один из участников разговора хочет решить все накопившиеся вопросы. У другого свои планы, он не ожидал, что разговор затянется.

Какие действия должен предпринять руководитель в сложившейся ситуации? Как ее можно было предотвратить?

Кейс 4. Возглавив акционерное предприятие, вы пригласили на должность своего первого заместителя давнего знакомого, бывшего коллегу, который в данный момент искал работу и в этой связи находился в затруднительном положении. Постепенно этот человек взял на себя ряд основных вопросов по руководству предприятием. Вы доверили ему ряд коммерческих тайн, поручили контроль за "дочерними" структурами. Его статус в деловых кругах повысился. Он получил приглашение на более высокооплачиваемую работу. Ваши действия?

Кейс 5. Вы энергичный, деловой человек, привыкший контролировать все этапы выполнения управленческих решений. Постепенно круг возложенных на себя обязанностей расширился, необходим заместитель. Есть четыре претендента. Первый - вежливый, умеет увлечь людей, категоричен в своем мнении, не любит его менять. Для второго характерны инициативность, высокая работоспособность, стремление к жесткой организации работы персонала, готовность во имя достижения цели пожертвовать своим свободным временем и временем всех сотрудников. Третий больше полагается на коллективное обсуждение проблем, избегает осложнений во взаимоотношениях с подчиненными, привык дотошно выполнять указания, но не всегда способен принять оперативное решение. Четвертому свойственна высокая исполнительность, он резок в требованиях, не избегает неприятностей, связанных с взаимоотношениями между людьми в процессе работы, всегда готов к выполнению нового задания. Кого вы выберете? Как распределите обязанности?

Кейс 6. Вернувшись из отпуска, вы узнаете, что исполняющим ваши обязанности было принято несколько несогласованных предварительно решений. Некоторые из них, по вашему мнению, необходимо заменить, другие, напротив, оказались эффективным средством для решения накопившихся проблем.

Как вы поступите? Что необходимо предпринять при уходе в отпуск в следующем году?

Кейс 7. Перед руководителем стоит проблема, кого из трех работников предложить к сокращению. Неожиданно один из них просится на прием и говорит о том, что ему известно о предстоящем увольнении, доказывает свои преимущества перед другими. Как следует поступить?

Критерии оценки кейс задач

Решения практического задания	Критерии оценивания
	«5» (отлично) – выставляется обучающемуся, если он дал исчерпывающие ответы на поставленные в кейсе вопросы, привел фактические данные в обоснование своей позиции;
	«4» (хорошо) – выставляется обучающемуся, если он дал достаточно полный ответ на вопросы кейса, но допустил не принципиальные ошибки при формулировках понятий и обоснование своей позиции;
	«3» (удовлетворительно) – выставляется обучающемуся, если он дал неполный ответ на вопросы кейса, но обосновал свою позицию;
	«2» (неудовлетворительно) – выставляется обучающемуся, если он не дал ответ на вопросы кейса и не обосновал свою позицию по

приведенной информации;

11.3. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Результаты обучения
Умеет предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий;
Умеет анализировать личностные особенности, исследовать групповые процессы; выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;

Типовые задания для подготовки к экзамену

1. Предмет и задачи дисциплины «Организационное поведение».
2. Формирование дисциплины «Организационное поведение». Ф. Лютенс и первый учебник по организационному поведению.
3. Этапы развития организационного поведения: классический.
4. Этапы развития организационного поведения: школа человеческих отношений.
5. Этапы развития организационного поведения: культурологический.
6. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Д. МакКлеланд. Их характеристика.
7. Содержательные теории мотивации: Ф. Герцберг, К. Альдерфер. Их характеристика.
8. Процессуальные теории мотивации: В. Врум, С. Адамс. Их характеристика.
9. Процессуальные теории мотивации: Д. МакГрегор. Их характеристика.
10. Процессуальные теории мотивации: У. Оучи. Ее характеристика.
11. Процессуальные теории мотивации: теория Портера-Лоулера. Ее характеристики.
12. Мотивация: сущность, механизм. Мотив и стимул.
13. Основные теории личности (бихевиоризм). Их роль в формировании организационного поведения.
14. Основные теории личности (теория черт). Их роль в формировании организационного поведения.
15. Теория З. Фрейда. Ее влияние на организационное поведение.
16. Роль познавательных психических процессов в формировании организационного поведения.
17. Ощущение и его закономерности. Его роль в формировании организационного поведения.
18. Восприятие, его виды. Его роль в формировании организационного поведения.
19. Память, ее виды. Ее роль в формировании организационного поведения.
20. Мышление, его виды. Его роль в формировании организационного поведения.
21. Ошибки восприятия и их влияние на организационное поведение сотрудников
22. Эмоциональные состояния, их влияние на организационное поведение.
23. Индивидуально-психологические особенности личности и их влияние на организационное поведение.
24. Способности и потребности. Классификация. Их роль в формировании организационного поведения.
25. Темперамент. Понятие и классификация. Роль темперамента в формировании организационного поведения.
26. Характер. Типология (по Леонгарду К.). Его роль в формировании организационного поведения.

27. Группы, их виды. Стадии развития группы, их сущность.
28. Структура группы, характеристика основных элементов.
29. Сплоченность (внутригрупповая интеграция). Факторы сплоченности групп.
30. Понятие «внутригрупповая сплоченность». Типы и характеристика групп в зависимости от уровня сплоченности. Показатели сплоченности.
31. Сплоченность (внутригрупповая интеграция). Влияние на организационное поведение.
32. Лидерство и власть - сопоставьте данные понятия.
33. Основные теории лидерства (поведенческий подход) и их характеристика.
34. Основные теории лидерства (ситуационный подход).
35. Поведенческая теория лидерства. Управленческая решетка Блейка-Мутон.
36. Харизматическая теория лидерства. “Харизматические” лидеры – секреты успеха.
37. Современные концепции лидерства.
38. Власть, ее основы и источники. Формула власти.
39. Понятие конфликта, стадии его развития.
40. Понятие конфликта, источники и причины конфликтов.
41. Ролевой конфликт. Понятие, сущность. Влияние на организационное поведение.
42. Способы разрешения конфликтов.
43. Последствия конфликта, их характеристика.
44. Модели поведения в конфликте (по Томасу-Килмену).
45. Медиаторство как способ разрешения конфликтных ситуаций.
46. Медиаторство. Роли и модели поведения медиаторов.
47. Этапы переговоров. Стратегия и тактики ведения переговоров.
48. Миссия и цели компании. Классификация и требования. Влияние на организационную культуру.
49. Понятие организационной культуры, ее роль и функции в организации.
50. Единство организационной культуры в компании (структура организационной культуры).
51. Современные подходы к организационной культуре и их использование в практике менеджмента.
52. Межнациональные особенности поведения в организации (по Г. Хофстеду).
53. Классификация стран по Г. Ховстеду
54. Основные характеристики организационной культуры компании (по Роббинсу Г.)
55. Классификация типов организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну.
56. Типы организаций в зависимости от организационной культуры (по К. Камерону и Р. Куинну).
57. Как познать организационную культуру компании (символический менеджмент, обряды, мифы и т.д.).
58. Имидж компании. Его влияние на организационное поведение сотрудников.
59. Основные модели организационного поведения, их сущность, достоинства и недостатки (по Кочетковой А.И.).
60. Теория параллельной мотивации, ее характеристики (по Выгоцкому Л.С.).
61. Формирование мотивационной системы организации на основе теорий мотивации.

Типовые практические задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

Результаты обучения
<p>Владеет навыками построения организационной структуры; навыками разработки предложений по управлению организацией для увеличения эффективности деятельности организации;</p> <p>Владеет методами реализации организационной функции; методами влияния на организационное поведение людей;</p>

Типовые практические задания для подготовки к экзамену

Задание1.

Вы — новый молодой руководитель одного из подразделений предприятия и чувствуете настороженное отношение к себе окружающих Вас сотрудников. Причём Вы попали в коллектив, где нет чёткого распределения и выполнения своих обязанностей. А на Вас ещё давит и груз долгов, оставшихся после Вашего предшественника. Таким образом, Вам необходимо повысить уровень эффективности труда и организовать слаженную и успешную работу Вашего подразделения. Ваши действия и модель поведения в этот период?

Задание2.

А. Морита, основатель корпорации Sony, называет следующие особенности японской модели мотивации:

В Америке люди приучены к системе, когда человек продает свой труд за определенное вознаграждение. В каком-то отношении это хорошо, потому что люди знают, что они должны трудиться, чтобы заработать деньги, иначе их уволят. В Японии мы идем на риск, обещая людям постоянную занятость, и затем должны постоянно их мотивировать. Все же я считаю большой ошибкой мнение о том, что деньги — это единственный способ вознаграждения за труд. Людям нужны деньги, но они хотят, прежде всего, получить удовольствие от своей работы и гордиться ею».

Как вы относитесь к тезису о том, что в развитых странах зарплата перестает быть существенным мотивационным фактором? Аргументируйте свою позицию.

Задание3.

Необходимо:

1. Выявить потенциальные источники стресса в конкретной ситуации.
2. Проанализировать последствия стресса для работников и организации.

Все большее распространение получает «временная занятость», когда компании сокращают персонал, «выбрасывая людей на улицу». Это лишает работников уверенности в завтрашнем дне, получении стабильного заработка и определенного социального статуса. В этих условиях странно видеть колонны бастующих рабочих компании General Motors с лозунгами «Меньше работы — меньше денег».

В середине 1990-х гг. компания значительно сократила численность занятых, передав часть их функций оставшимся работникам. Сверхурочная работа стала обязательной для подавляющей части персонала; продолжительность рабочей недели некоторых сотрудников доходила до 66 ч. Компании выгоднее было оплачивать сверхурочные работы, чем держать дополнительных работников. Зарботки рабочих, находящихся на повременной системе оплаты, составляли в среднем 53 000 долл. в год. К тому же компания предоставляла им различные льготы на сумму около 35 000 долл.

Однако, несмотря на высокие заработки, работники испытывали чувство глубокой неудовлетворенности и усталости, которое со временем нарастало. Один из работников так описывал свои ощущения: «Складывается впечатление, будто единственное, что я делаю — это работаю, сплю, и потом вновь возвращаюсь на работу».

Задание4.

Цель.

Осознание последствий индивидуального поведения на эффективность работы группы и ее сплоченность.

Ситуация.

Андрей Попов — мастер на заводе, производящем пластиковые контейнеры. В течение рабочего дня он должен контролировать выполнение установленной нормы

выпуска продукции. При разработке норм руководство предприятия исходило из ритмичного функционирования оборудования и интенсивного труда рабочих. Если выйдет из строя автомат, не поставят своевременно сырье или заболеет кто-либо из рабочих, объем выпуска может сократиться.

Примечательным является тот факт, что бригада Попова чаще других выполняет норму, когда работает в ночную смену. Сам он объясняет это тем, что ночью начальство не мешает работе, не отвлекает его и сотрудников, поэтому ночью можно произвести больше продукции, чем днем.

Перевыполнение норм руководством завода поощряется, а невыполнение, как правило, влечет за собой «вызов на ковер» или лишение премии. Главный инженер завода регулярно проводит встречи с бригадами для обсуждения норм выработки, при этом на мастеров оказывается жесткое давление с целью заставить их выполнять эти нормы. Андрей предпочитает лишний раз не объясняться с начальством, поэтому время от времени прибегает к маленьким хитростям, которые, если о них станет известно, могут доставить ему серьезные неприятности. Например, когда дела идут особенно плохо, он заимствует часть продукции со склада отдела контроля качества и сдает ее как произведенную своей бригадой в отчетный период. На этот склад поступает продукция, которую контролеры оставили для дальнейшей проверки из-за незначительных дефектов. Затем она либо уничтожается, либо отгружается потребителю. По своему опыту Андрей знает, что 75% продукции, находящейся на данном складе, пригодны для отгрузки, и иногда можно достаточно точно определить, какие именно изделия лучше по качеству.

Так как запасы на складе отдела контроля качества не очень тщательно регистрируются, Андрей может взять оттуда продукцию, если он уверен в том, что его бригада не выполнит норму. Иногда он даже отправляет потребителю продукцию, произведенную другой бригадой и находящуюся на данном складе. Даже если покупатель потом жалуется на качество, Андрею это ничем не грозит, так как он не отвечает за контроль качества готовой продукции.

1. Какие виды последствий поведения руководства завода и мастера иллюстрирует приведенная ситуация?

2. Опишите возможные эффекты последствий поведения Андрея Попова.

3. Как влияет «ноу-хау» А. Попова на сплоченность бригады?

Задание 5.

Цели.

1. Анализ истоков и последствий конфликта.

2. Отработка умения видеть текущие и перспективные результаты переговоров.

Ситуация.

Дмитрий Смирнов — руководитель машиностроительного предприятия на протяжении трех лет весьма успешно контактировал с партнером из Австрии — мистером Брауном, который поставлял ему оборудование, запасные части, в случае необходимости осуществлял ремонт оборудования.

При заключении договора на новый вид оборудования возникли некоторые разногласия относительно продажной цены за единицу новой установки. Дмитрию показалось, что 10 000 долл. — это дорого, он настаивал на 7000. Браун убеждал его, показывая прейскуранты других фирм, что это достаточно обоснованная и справедливая цена. Но Дмитрий решил, что надо настоять на своем. Он знал, что компания Брауна испытывает экономические трудности и в данной ситуации он вынужден будет согласиться с условиями Дмитрия.

Сделка состоялась на условиях, которые предложил Дмитрий.

Однако последствия победы оказались для Дмитрия совершенно неожиданными. Мистер Браун не выдержал конкуренции, он разорился и ушел с рынка. Неудачная для Брауна сделка с Дмитрием сыграла в его крахе не последнюю роль. Впоследствии Дмитрий

сам оценил, что цена, которую предлагал ему Браун, действительно соответствовала рыночным условиям.

После разрыва отношений с Брауном у Дмитрия возникла другая проблема — поставка запасных частей и комплектующих узлов для уже закупленного ранее у Брауна оборудования. Другие поставщики предлагали Дмитрию подобные услуги значительно дороже. Дмитрий испытывал угрызения совести еще и потому, что когда-то у него с Брауном были дружеские отношения, они бывали друг у друга дома, обменивались поздравлениями к праздникам.

Прошло уже несколько лет, но эта история не дает Дмитрию покоя.

Вопросы.

1. Каковы источники конфликта?
2. Какой тактики придерживались участники конфликта?
3. Как можно оценить последствия конфликта и переговоров для их участников?

Заданиеб.

Цели.

1. Оценить влияние организационной культуры на производительность, дисциплину, текучесть кадров и удовлетворенность работой.

2. Проанализировать возможность управления организационной культурой в интересах развития организации.

Ситуация. Levi Strauss — крупнейший в мире производитель джинсовой одежды, объемы продаж которой исчисляются миллиардами долларов. Однако в начале 1990-х гг. в адрес компании стали поступать упреки, что она медленно обновляет свою продукцию, уступая своим конкурентам — Haggar Apparel и Farah Manufacturing. Появились также критические замечания в адрес организационной культуры Levi Strauss. В то время компания проводила в жизнь идею ее президента R. Haas, убежденного, что компания уже доказала свою возможность занимать лидирующее положение по производству джинсовой одежды. Теперь ее задача — создать высоко моральную культуру, поддерживать этику взаимоотношений, тем самым, превратив Levi Strauss в образец высокого качества трудовой жизни. Идеи Haas сводились к следующему:

- открытость: менеджеры должны проявлять интерес к работникам, отмечать их успехи, подчеркивать их вклад в достижение результатов работы компании;

- независимость: на всех уровнях управления организацией приветствуются независимые суждения, конструктивная критика;

- этика: менеджеры должны четко и открыто формулировать свои требования, подавать примеры этики бизнеса и взаимоотношений внутри и за пределами компании;

- делегирование: менеджеры должны делегировать полномочия более низким уровням управления, тем, кто непосредственно производит продукцию и контактирует с покупателями и клиентами;

- внешние связи: Levi Strauss откажется от сотрудничества с партнерами, действия которых противоречат стандартам этики компании;

- оценка персонала: до 30% премий приходится на работников, соблюдающих этические стандарты. Работник, который добился

высоких производственных результатов, но не достаточно хорошо проявил себя с точки зрения этических норм и стандартов компании, может не получить премию.

Этические стандарты Levi Strauss многие ставили под сомнение, считая, что они не способствуют повышению эффективности работы компании, объясняя этим ее неудачи на рынке. Однако Haas считал, что проблемы компании обусловлены внешними факторами и обстоятельствами, и если бы не приверженность персонала этим этическим нормам, компания переживала бы гораздо большие трудности.

Вопросы.

1. Какова организационная культура компании Levi Strauss?
2. Можно ли считать организационную культуру компании Levi Strauss сильной?
3. Согласны ли вы с утверждением Хаас, что созданная им организационная культура представляет основное конкурентное преимущество компании на рынке? Аргументируйте свою позицию.

Задание 7.

Цель: Развитие навыков принятия конструктивных решений по управлению конфликтами в организации. Содержание: Решение ситуационных задач.

Задание В организации освободилась должность начальника одного из отделов. На нее претендуют два сотрудника с высокой квалификацией и солидным стажем работы — Круглов и Углов.

Руководитель поручил секретарю вызвать обоих на совещание, в котором должно быть принято решение. В назначенное время появился только Круглов. Руководитель стал выяснять, в чем дело. Оказалось, что секретарь сообщила о вызове только Круглову и попросила того уведомить Углова. Круглов пообещал передать, но сразу Углова не застал, а позже не смог этого сделать. Руководитель послал секретаря за Угловым, но того на месте не оказалось, и совещание отложили на следующую неделю. Руководитель отчитал секретаря и велел ей лично известить второго претендента о времени встречи.

Узнав от секретаря о случившемся, Углов решил, что его соперник намеренно не сообщил ему о совещании, и поделился этими соображениями с коллегами. Мнения сослуживцев разделились: кто-то согласился с Угловым, другие посчитали, что во всем виновата секретарь. А кто-то сообщил Круглову, что Углов настраивает сотрудников против него. Оба претендента стали за глаза обвинять друг друга в клевете, вспоминали старые обиды и скрупулезно учитывали новые. К моменту решающего совещания Круглов с Угловым производили впечатление давних врагов.

Дайте конфликтологический анализ описанной ситуации:

1. Назовите оппонентов.
2. Определите их ранг.
3. Назовите тип конфликта.
4. Определите инцидент.
5. Что вы можете сказать о конфликтной ситуации?
6. Какие вы знаете модели поведения по Томасу-Килмену?
7. Какие модели поведения используют оппоненты в этой ситуации?

Задание 8.

Цель: Развитие навыков принятия конструктивных решений по управлению конфликтами в организации. Содержание: Решение ситуационных задач.

Задание 2. В конструкторском бюро не сложились отношения начальника отдела с коллективом. Начальник отдела был назначен на должность 2 месяца назад. До этого он работал в другом отделе, где имел хорошую репутацию специалиста. У него большое количество изобретений, он руководил на предыдущей должности научным проектом, который получил высшую оценку на международной выставке. Проанализируйте, какие причины могли лечь в основу конфликта между новым начальником и коллективом?

Дайте конфликтологический анализ описанной ситуации:

1. Назовите оппонентов.
2. Определите их ранг.
3. Назовите тип конфликта.
4. Определите инцидент.
5. Что вы можете сказать о конфликтной ситуации?
6. Какие вы знаете модели поведения по Томасу-Килмену?
7. Какие модели поведения используют оппоненты в этой ситуации?

Задание 9.

Цель: Развитие навыков принятия конструктивных решений по управлению конфликтами в организации. Содержание: Решение ситуационных задач.

Задание 3. На собрании творческого коллектива обсуждалось представление сотрудника А к званию «Заслуженный деятель науки». Вопрос о представлении к такому званию мог решаться либо открытым, либо тайным голосованием. После короткого обсуждения кандидатуры сотрудник Б предложил голосовать тайно. Итог голосования оказались не в пользу А.

Дополнительная информация:

1. Инициатором представления А к почетному званию выступил руководитель коллектива.

2. Руководителю были известны негативные высказывания некоторых сотрудников коллектива в адрес А по поводу якобы имевших место незаслуженных продвижений по работе: за два года до этого А, несмотря на успехи в научно-исследовательской деятельности, не нашел должной оценки со стороны бывшего руководителя, и был назначен на вышестоящую должность с приходом нового руководителя.

3. Численность коллектива, в котором трудился А, была небольшая (10 человек). В их числе было четыре сотрудника, имевших почетное звание и трое претендовали на это звание.

Дайте конфликтологический анализ описанной ситуации:

1. Назовите оппонентов.
2. Определите их ранг.
3. Назовите тип конфликта.
4. Определите инцидент.
5. Что вы можете сказать о конфликтной ситуации?
6. Какие вы знаете модели поведения по Томасу-Килмену?
7. Какие модели поведения используют оппоненты в этой ситуации?

Задание 10.

Цель: Развитие навыков принятия конструктивных решений по управлению конфликтами в организации. Содержание: Решение ситуационных задач.

Задача (задание) 12. Проходя несколько раз по коридору, менеджер видит одних и тех же работников оживленно обсуждающих какую-то проблему. Как он должен прореагировать?

Дайте конфликтологический анализ описанной ситуации:

- тип конфликта;
- оппоненты;
- ранг оппонента;
- конфликтная ситуация;
- модели поведения по Томасу-Килмену;
- способ разрешения конфликта.

Задание 11.

Цель: Развитие навыков принятия конструктивных решений по управлению конфликтами в организации. Содержание: Решение ситуационных задач.

Задача. В небольшом коллективе решается вопрос о сокращении одного работника. Сотрудникам предлагается заполнить анкету: "Если бы я был руководителем, кого предложил бы к сокращению?". Все назвали одного человека, о чем ему сообщил руководитель. Сотрудник отказался верить достоверности опроса, потребовал, чтобы на собрании каждый подтвердил свое мнение и пояснил причины. Что следует предпринять руководителю? Как можно было предотвратить конфликтный инцидент?

Дайте конфликтологический анализ описанной ситуации:

- тип конфликта;
- оппоненты;
- ранг оппонента;
- конфликтная ситуация;
- модели поведения по Томасу-Килмену;
- способ разрешения конфликта.

Задание 12.

Цель: Развитие навыков принятия конструктивных решений по управлению конфликтами в организации. Содержание: Решение ситуационных задач.

Задача. В организации участились конфликты между сотрудниками одного из подразделений. В роли руководителя организации предложите план мероприятий по улучшению ситуации в проблемном подразделении, сформулируйте задачи должностным лицам.

Критерии оценивания практических заданий

Решения практического задания	Критерии оценивания
	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное выполнение задания
	«4» (хорошо) – в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при выполнении задания.
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

Шкала оценки для проведения экзамена по дисциплине

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> – вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не

	<p>искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.</p>
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы.
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, - отказ от ответа или отсутствие ответа

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ № __) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № __) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ № __) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № __) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ № __) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № __) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ № __) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № __) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)