

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**
ФИО: Узунов Федор Владимирович
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
Должность: Ректор
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»
Дата подписания: 26.10.2021 14:45:29
Уникальный программный ключ:
fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94388008e29877a6bcbf5

Факультет экономики и управления
Кафедра «Менеджмент»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.



Рабочая программа дисциплины
Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Квалификация выпускника
Магистр

Для всех
форм обучения

Симферополь 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	12
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	12
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины *	24
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	24
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	25
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	25

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения ОПОП магистра обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения поддисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов поддисциплине
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы действия в нестандартных ситуациях; - методы управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; - методы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; - методы разработки корпоративной стратегии и программы организационного развития; - использовать современные методы управления корпоративными финансами; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - действовать в нестандартных ситуациях; - руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; - разрабатывать корпоративную стратегию; - использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; - способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач.
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	
ПК-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач	

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистра

Дисциплина относится к базовой части (Б.1.Б.05). Она непосредственно связана с дисциплинами общенаучного и профессионального цикла и опирается на освоенные при изучении данных дисциплин знания и умения.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 академических часа).

**3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)
Для очной формы обучения**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётные единицы 144 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа	60
Аудиторная работа (всего):	54
Лекции	16
Семинары, практические занятия	38
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	84
Экзамен	6

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётных единицы 144 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа	22
Аудиторная работа (всего):	16
Лекции	2
Семинары, практические занятия	14
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	122
Экзамен	6

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа (аудиторная работа)				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практическ.		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Основы организационного поведения.	16	14	2		4		10	14
2	Восприятие и атрибуция.	16	16	2		4	2	10	14
3	Личность и организация.	18	16	2		6	2	10	14
4	Коммуникативное поведение в организации	18	18	2		6	2	10	16
5	Управление поведением организации	20	20	2	2	6	2	12	16
6	Социализация индивида в организации	18	18	2		4	2	12	16
7	Управление карьерой	16	18	2		4	2	10	16
8	Формирование поведения индивида	16	18	2		4	2	10	16
	Всего по дисциплине	138	138	16	2	38	14	84	122
	Экзамен	6	6	–	–	–	–	6	6
	Итого	144	144	16	2	38	14	90	128

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Основы организационного поведения

Основные подходы к изучению организационного поведения. Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме. Организационное поведение как развивающаяся система. Модели организационного поведения: авторитарная, опекающая, поддерживающая, коллегиальная, интегрирующая. Влияние организационного поведения на эффективность организации. Факторы, влияющие на организационное поведение. Проблема коммуникации. Система организационного поведения и

организационная культура.

Тема 2. Восприятие и атрибуция

Сущность и значимость восприятия. Свойство и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

Тема 3. Личность и организация

Поведение человека на рабочем месте. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры. Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения. Системы стимулирования, поощрение и наказание как подходы к управлению организационным поведением. Философия поощрения. Деньги как форма поощрения. Проблемы экономических стимулов. Подходы к стимулированию и модели организационного поведения. Персональное развитие в организации: основные подходы в рамках различных моделей организационного поведения. Проблемы работников: причины, классификации, подходы. Особенности дисциплинарной культуры и этики. Стрессы. Их влияние на организационное поведение. Причины трудовых стрессов. Стресс-менеджмент. Консультирующий менеджмент как подход к снижению стрессовых факторов и решению проблем работников. Формы консультирования. Требования к менеджеру и процессу консультирования.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации

Процесс коммуникации. Виды коммуникаций в организации. Классификации коммуникаций. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети.

Тема 5. Управление поведением организации

Жизненные стадии и циклы организации. Функции управления организацией. Понятие и принципы построения управленческих структур. Принципы управления поведением организации. Внутрифирменное планирование как важнейшая функция управления поведением организации. Определение миссии и целей организации. Методы принятия управленческих решений. Формирование организационной культуры. Модели корпоративной культуры. Этические ценности и миссия организации.

Тема 6. Социализация индивида в организации

Сущность процесса социализации. Условия успешного вхождения в организацию. Социализация личности в организации. Проблемы организационной социализации.

Тема 7. Управление карьерой

Определение сущности и содержания карьеры. Этапы жизненного цикла работника в организации. Управление карьерой работника.

Тема 8. Формирование поведения индивида
 Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала. Управление поведением индивида внутри организации.

4.3. Темы практических занятий

Практическое занятие 1. Организационное поведение как дисциплина и как объект изучения

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте содержание понятия «организационное поведение».
2. Когда возникла дисциплина «Организационное поведение» и с чем это было связано?
3. Какова область исследования и применения дисциплины «Организационное поведение»?
4. На каких трех уровнях изучается поведение в организации.
5. Раскройте основные положения научной школы менеджмента.
6. Раскройте основные положения административной школы.
7. Раскройте основные положения школы человеческих отношений.
8. Раскройте основные положения теории бюрократии по М.Веберу.
9. Какие Вы знаете методы исследования организационного поведения?
10. Приведите примеры применения психологических или социологических методов исследования поведения в организации.
11. Раскройте содержание методологических подходов к рассмотрению организации и управленческих процессов в ней.

Практическое занятие 2. Социальная организация как система и организационная культура

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте содержание понятий «организация» и «социальная организация». Назовите причины образования организаций.
2. Какие виды организаций Вы знаете?
3. Какие компоненты образуют социальную и организационную структуру организации?
4. Что такое формальная и неформальная структура организации?
5. Назовите и охарактеризуйте типы организационной структуры.
6. Охарактеризуйте внешнюю среду организации и назовите основных контрагентов организации.
7. Что такое стратегия организации и какие виды стратегий Вы знаете?
8. Раскройте понятие «жизненный цикл организации» и приведите классификации стадий жизненного цикла организации.
9. Дайте определение понятия «организационная / корпоративная культура» и назовите ее составляющие.
10. Назовите и раскройте содержание методик диагностики типа организационной культуры.
11. Раскройте механизмы управления организационной культурой в организации.
12. Дайте определение понятия «репутация организации» и назовите ее

составляющие.

13. Раскройте механизм управления репутацией организации.

14. Дайте определения понятий «имидж» и «бренд товара». Как эти категории взаимосвязаны с репутацией организации?

Разбор кейса

Практическое занятие 3. Изменения в организации и управление нововведениями

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение понятия «организационное развитие».
2. Раскройте содержание модели развития организации Мак-Кинси.¹⁴
3. Чем обусловлена необходимость изменений в организации?
4. Какие типы и стадии изменений Вы знаете?
5. Что такое реинжиниринг и реорганизация?
6. Назовите основные принципы управления изменениями.
7. Какие виды сопротивления нововведениям Вы знаете? Какими причинами может быть обусловлено сопротивление нововведениям со стороны персонала?
8. Какие методы преодоления сопротивления внедрению изменений Вам известны?
9. Раскройте понятие и сущность индивидуального стресса, динамику стресса и механизмы управления им.

Разбор кейса. Деловая игра

Практическое занятие 4. Личность и организация

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение понятия «личность» и раскройте содержание теорий поведения личности.
2. Раскройте процесс формирования и развития личности.
3. Что характеризует отдельного индивида как личность?
4. Раскройте понятия «самооценка», «Я-концепция», «самомониторинг».
5. В какие типы взаимоотношений включается человек, входя в организацию?
6. Перечислите взаимные ожидания организации и индивида. К чему приводит несовпадение данных взаимных ожиданий?
7. Какую роль играет процесс усвоения норм и ценностей организации новым сотрудником и адаптация?
8. Какие типы (стереотипы) восприятия работающего человека Вы знаете?
9. Что такое должностная модель поведения?

Разбор кейса.

Практическое занятие 5. Управление поведением сотрудников организации

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте понятие «поведение». Назовите и охарактеризуйте виды поведения человека.

2. Раскройте сущность, свойства и процесс восприятия.
3. Какие эффекты восприятия Вам известны? Что такое «стереотип»?
4. Раскройте сущность атрибуции.
5. Как можно формировать впечатления и управлять ими?
6. Какова область применения поведенческого маркетинга?
7. Какие модели поведения сотрудников в отношении с клиентами Вам известны?
8. Раскройте способы управления поведением личности в организации.
9. Дайте определение понятий «коллектив», «группа» и «команда».
10. Дайте классификацию групп и команд.
11. Назовите причины создания и стадии развития групп и коллектива.
12. Что такое групповая динамика? И какие элементы групповой динамики вам известны?
13. Назовите стадии образования команд и раскройте принципы организации работы команды, увеличения эффективности работы.
14. Какие методы группового принятия решений Вам известны? Раскройте их содержание.

Разбор кейса. Составление историй (сторителлинг)

Практическое занятие 6. Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте содержание понятий «потребность» и «мотив».
2. Какие мотивационные теории Вам известны? Раскройте их содержание. Дайте сравнительную характеристику.
3. Какова роль самоорганизации в процессе осуществления человеком трудовой деятельности?
4. Какие способы мотивации и стимулирования вам известны?
5. Раскройте механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
6. Назовите материальные и нематериальные методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
7. Как оценить результативность мотивации и стимулирования?

Разбор кейса

Практическое занятие 7. Лидерство и руководство в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение понятий «лидерство» и «руководство».
2. Какие теории руководства и лидерства Вам известны? Раскройте их содержание.
3. Приведите примеры типологий стилей лидерства и руководства.
4. Каковы особенности взаимодействия лидера и исполнителей?
5. Что представляет собой процесс делегирования полномочий и ответственности?
6. Какие причины могут вызвать сопротивление делегированию полномочий и ответственности со стороны руководителя или подчиненных?
7. Назовите способы снятия сопротивления делегированию полномочий и

ответственности.

Разбор кейса. Ролевая игра

Практическое занятие 8. Коммуникативное поведение в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте понятия «коммуникация» и «информация».
2. Что из себя представляет коммуникативный процесс?
3. Какие виды коммуникаций и виды общения Вы знаете?
4. Назовите известные Вам коммуникативные барьеры и приведите примеры на каждый из них.
5. Какие виды коммуникационных (информационных) сетей организации Вам известны?
6. Раскройте содержание психологических и инструментальных аспектов межличностного и делового общения в организации.
7. Раскройте основные этапы организации и проведения деловых совещаний.

Разбор кейсов

Практическое занятие 9. Управление конфликтами и стрессами в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте понятия «девиантное» и «делинквентное» поведение.
2. Приведите примеры поступков, подпадающих под определение преступлений и девиаций на рабочем месте.
3. Проиллюстрируйте на примерах проявления предубеждений и дискриминации на рабочем месте.
4. Дайте определение понятия «конфликт». Каковы причины конфликтов в организациях и, какие способы управления ими Вы знаете?
5. Раскройте понятие, причины и способы преодоления моббинга.
6. Раскройте понятие «межгрупповой конфликт» и назовите основные причины его возникновения в организации. Какие методы управления межгрупповыми конфликтами Вам известны?
7. Раскройте понятие, причины и способы управления стрессом.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся подисциплине

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Основы организационного поведения.	10	14	Учебно-методическое пособие
2	Восприятие и атрибуция.	10	14	Учебно-методическое пособие
3	Личность и организация.	10	14	Учебно-методическое пособие
4	Коммуникативное поведение в организации	10	16	Учебно-методическое пособие
5	Управление поведением организации	12	16	Учебно-методическое пособие
6	Социализация индивида в организации	12	16	Учебно-методическое пособие
7	Управление карьерой	10	16	Учебно-методическое пособие
8	Формирование поведения индивида	10	16	Учебно-методическое пособие

6. Фонд оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации обучающихся подисциплине

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ОК-2

способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
- методы действия в нестандартных ситуациях; 6.2.1 (1,2,6), 6.2.2 (1,2,7,18)	- действовать в нестандартных ситуациях; 6.2.1 (24), 6.2.2 (10,11)	- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; 6.2.1 (25), 6.2.2 (14,19)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1 (1,2,6), 6.2.2 (1,2,7,18) Умеет, если выполнил 6.2.1 (24), 6.2.2 (10,11) Владеет, если выполнил 6.2.1 (25), 6.2.2 (14,19)		

Компетенция ОПК-2

готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
- методы управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; 6.2.1 (3-13), 6.2.2 (7,5-10,17,20-31,36-38)	- руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; 6.2.1 (15,24), 6.1.2 (11,19)	- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; 6.2.1 (18,22,25), 6.2.2 (32,39)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1 (3-13), 6.2.2 (7,5-10,17,20-31,36-38)		
Умеет, если выполнил 6.2.1 (15,24), 6.2.2 (11,19)		
Владеет, если выполнил 6.2.1 (18,22,25), 6.2.2 (32,39)		

Компетенция ПК-1

способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
- методы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; 6.2.1 (9-12), 6.2.2 (5,7,9)	- управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; 6.2.1 (14), 6.2.2 (10)	- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; 6.2.1 (18,20), 6.2.2 (13)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1 (9-12), 6.2.2 (5,7,9)		
Умеет, если выполнил 6.2.1 (14), 6.2.2 (10)		
Владеет, если выполнил 6.2.1 (18,20), 6.2.2 (13)		

Компетенция ПК-2

способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
- методы разработки корпоративной стратегии и программы организационного развития; 6.2.1 (24,25)	- разрабатывать корпоративную стратегию; 6.2.2 (9,11,14,32)	- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

		6.2.2 (12,13)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1 (24,25)		
Умеет, если выполнил 6.2.2 (9,11,14,32)		
Владеет, если выполнил 6.2.2 (12,13)		

Компетенция ПК-3

готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
- использовать современные методы управления корпоративными финансами; 6.2.1 (3-13), 6.2.2 (7,5-10,17,20-31,36-38)	- использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач; 6.2.1 (15,24), 6.1.2 (11,19)	- способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач. 6.2.1 (18,22,25), 6.2.2 (32,39)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1 (3-13), 6.2.2 (7,5-10,17,20-31,36-38)		
Умеет, если выполнил 6.2.1 (15,24), 6.2.2 (11,19)		
Владеет, если выполнил 6.2.1 (18,22,25), 6.2.2 (32,39)		

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Вопросы к экзамену

1. Понятие «организационное поведение».
2. Возникновение дисциплины «Организационное поведение».
3. Сущность и предмет организационного поведения.
4. Подходы к изучению организационного поведения и методология
5. Научный менеджмент
6. Административная школа
7. Школа человеческих отношений
8. Бюрократический менеджмент по М.Веберу.
9. Методы исследования организационного поведения.
10. Понятие «организация» и «социальная организация».
11. Природа возникновения организаций.
12. Виды организаций.
13. Социальная и организационная структура организации: ценности, нормы, ролевые ожидания, цели и задачи, члены организации, технологии.
14. Формальная и неформальная оргструктура,
15. Типология оргструктур.
16. Внешняя среда организации и стратегии организации.
17. Подходы к рассмотрению организации и управленческих процессов в ней: системный, процессный, целевой, ситуационный.

18. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла: понятие жизненного цикла, особенности отдельных стадий, детализация стадий жизненного цикла.
19. Корпоративная (организационная) культура: понятие и составляющие оргкультуры.
20. Факторы, методики диагностики оргкультуры.
21. Управление организационной культурой: формирование, поддержание и изменение.
22. Формирование репутации организации: составляющие репутации организации, понятие бренда товара, ловушки репутации, управление репутацией организации.
23. Организационное развитие и современные тенденции развития организации.
24. Модель развития организации Мак - Кинси.
25. Необходимость изменений в организации, типы и стадии изменений.
26. Реинжиниринг и реорганизация.
27. Основные принципы управления изменениями.
28. Преодоление сопротивления нововведениям: причины и виды сопротивления, методы преодоления сопротивления.
29. Понятие и сущность индивидуального стресса, динамика стресса и управление стрессом.
30. Понятие «личность». Теории поведения личности.
31. Процесс формирования и развития личности: биологические, социальные и культурные детерминанты.
32. Характеристика индивидуальности человека, ценности и установки, верования и принципы личности.
33. Понятие «личность». Самооценка, Я-концепция, самомониторинг.
34. Усвоение норм и ценностей организации новым сотрудником, адаптация.
35. Восприятие: сущность, свойства и процесс восприятия, законы и эффекты восприятия.
36. Классификация преступлений и девиаций на рабочем месте.
37. Конфликты в организациях: причины и способы управления.
38. Моббинг: понятие, причины, способы преодоления.
39. Стресс: причины и способы управления.
40. Компетенция персонала и поведение сотрудников в отношении с клиентами.
41. Понятия «потребность» и «мотив». Сущность и содержание мотивации.
42. Мотивационные теории (А.Маслоу, Д.Маккеланд, Ф.Герцберг)
43. Мотивационные теории (В.Врум, С.Адамс, Д.МакГрегор).
44. Мотивация и стимулирование.
45. Мотивирующая организация труда. Результативность мотивации.
46. Понятия «лидерство» и «руководство».
47. Типологии стилей и теории лидерства и руководства.
48. Распределение функций между руководителем и подчиненными - делегирование полномочий и ответственности.
49. Сопротивление руководителя подчиненным делегированию полномочий и ответственности.

50. Понятия «коммуникация» и «информация». Коммуникативный процесс.
51. Виды коммуникаций и виды общения.
52. Понятия «коммуникация» и «информация».
53. Коммуникативные барьеры.
54. Деловое общение: принципы и правила.
55. Понятия «коллектив», «группа» и «команда».
56. Причины создания и стадии развития групп и коллектива.
57. Классификация групп и команд.
58. Понятия «коллектив», «группа» и «команда».
59. Групповая динамика: групповое давление и конформизм, групповая сплоченность.
60. Групповые методы принятия решений – метод коллективной генерации идей («мозговые штурмы») и их виды, методы активизации творческого мышления.

6.2.2. Темы рефератов

1. История организационного поведения как науки и роль данной дисциплины в развитии современного менеджмента.
2. Потенциал человека и возможности его раскрытия через управление поведением сотрудника в организации.
3. Содержательные теории мотивации: их особенности и возможности применения для управления организационным поведением.
4. Процессуальные теории мотивации: их особенности и возможности применения для управления организационным поведением.
5. Теория ролей и поведение человека в организации: проблемы и возможности управления.
6. Психологический контракт: особенности его заключения и влияния на поведение сотрудника.
7. Стимулирование: роль поощрения и наказания в формировании поведения человека в организации.
8. Денежное вознаграждение и поведение сотрудников: возможности и ограничения использования экономических методов воздействия.
9. Малая группа: факторы, определяющие поведение человека в группе.
10. Этапы развития малой группы (групповая динамика) и действия менеджера по управлению развитием группы.
11. Формирование команды: особенности распределения ролей и групповой динамики.
12. Управление формированием команды.
13. Лидерство: причины выдвижения лидера, его роль и особенности взаимодействия с руководителем.
14. Потенциал рабочей группы, его особенности и возможности раскрытия через методы управления организационным поведением.
15. Стили и методы руководства и их влияние на организационное поведение сотрудников.
16. Современный руководитель: особенности, требования, перспективы, поведение, проблемы и возможности.
17. Конфликты в организации: причины и возможности управления.

18. Методы управления конфликтами в организации.

19. Власть и влияние: баланс власти, основные виды власти и их воздействие на организационное поведение.

20. Манипулирование и договорные отношения как формы управления поведением людей: достоинства и недостатки.

21. Коммуникация в организации: виды коммуникаций, их роль для реализации организационного потенциала и влияние на организационное поведение.

22. Трудовое участие как методы управления организационным поведением. Достоинства, недостатки, применимость.

23. Стрессы. Влияние стрессов на поведение и самочувствие сотрудников.

24. Развитие личности и развитие организации: сходство, различие, возможности управления.

25. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.

6.2.3. Тестовые задания

1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины

«Организационное поведение»:

- А. понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;
- Б. объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;
- В. предсказание поведения работников в будущем;
- Г. овладение навыками управления людьми;
- Д. обучение и развитие кадров.

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

- А. культурологический;
- Б. классический;
- В. менеджмент человеческих отношений;
- Г. этап социально-групповых норм поведения;
- Д. поведенческий.

3. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:

- А. 20-30 гг. XX в.;
- Б. 30-40 гг. XX в.;
- В. 40-60 гг. XX в.;
- Г. 60-70 гг. XX в.;
- Д. 70-90 гг. XX в.

4. Суть теории равенства и справедливости:

- А. создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;
- Б. справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;
- В. удовлетворение потребностей работников различного уровня;
- Г. учет индивидуальных возможностей работника;
- Д. материальное поощрение всех сотрудников.

- 5. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:**
- А. основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;
 - Б. условие развития сотрудников;
 - В. условие доверия руководителю;
 - Г. возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;
 - Д. возможность творческого подхода к решению проблем.
- 6. Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:**
- А. 2;
 - Б. 3;
 - В. 4;
 - Г. 5;
 - Д. 6.
- 7. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:**
- А. разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
 - Б. в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;
 - В. интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;
 - Г. реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;
 - Д. в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.
- 8. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:**
- А. миссию организации;
 - Б. организационный климат;
 - В. наличие программ повышения квалификации;
 - Г. уровень конфликтности в организации;
 - Д. характер коммуникаций в организации.
- 9. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:**
- А. модель «выигрыш»;
 - Б. модель «выигрыш-проигрыш»;
 - В. модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
 - Г. модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
 - Д. модель «проигрыш»;
- 10. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:**

- А. модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- Б. модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- В. модель «выигрыш»;
- Г. модель «проигрыш»;
- Д. модель «выигрыш-проигрыш».

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

- А. модель «выигрыш»;
- Б. модель «выигрыш»;
- В. модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- Г. модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- Д. модель «выигрыш-проигрыш».

12. Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации:

- А. коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;
- Б. коммуникации - это обмен информацией между членами группы;
- В. коммуникации - это мотивация членов организации;
- Г. коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;
- Д. коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

13. Коммуникативная активная структура без наличия формального лидера, которая позволяет всем членам группы свободно обмениваться информацией, при этом удовлетворенность процессом общения довольно высока, называется:

- А. многоканальная коммуникативная сеть;
- Б. шпора;
- В. цепь;
- Г. колесо;
- Д. круг.

14. Коммуникативный поток, движущийся от одного уровня в группе или организации к другому. от более низкого к более высокому, называется:

- А. нисходящим;
- Б. восходящим;
- В. горизонтальным;
- Г. оперативным;
- Д. эффективным.

15. Определите цель восходящей информации в организации:

- А. повышает оперативность принимаемых решений;
- Б. уменьшает степень искажения информации;
- В. информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;
- Г. повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в
- Д. совместную деятельность;
- Е. позволяет решать эффективно творческие задачи.

16. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:

- А. манипуляция информацией;
- Б. механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;
- В. оценка деятельности руководителя;
- Г. средство объединения аутсайдеров в коалиции;
- Д. провоцирует повышение тревожности работников.

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

- А. организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;
- Б. профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
- В. ценности конкретных групп;
- Г. решение проблемных ситуаций в организации;
- Д. оценку деятельности сотрудников.

18. Внутренний механизм управления поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:

- А. устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;
- Б. управление коммуникативными потоками;
- В. реализацию программ повышения квалификации сотрудников;
- Г. оценку деятельности сотрудников;
- Д. реализацию миссии организации.

19. Цель модели управления организационным поведением, разработанной Джозефом Лафтом и Харри Ингрэмом (Окно Джохари):

- А. достижение взаимопонимания в организационном поведении;
- Б. манипулирование другим человеком;
- В. демонстрация поведения;
- Г. активизация защитных механизмов поведения;
- Д. личностный и профессиональный рост работника.

- 20. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:**
- А. оценка результативности работника;
 - Б. постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
 - В. учет индивидуальных особенностей человека;
 - Г. материальное и нематериальное стимулирование;
 - Д. ощущение значимости труда.
- 21. SMART-технология - это технология:**
- А. взаимодействия руководителя и сотрудника;
 - Б. целеполагания;
 - В. мотивации;
 - Г. организации;
 - Д. оценки.
- 22. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:**
- А. наблюдения;
 - Б. тестирования;
 - В. беседы;
 - Г. социометрии;
 - Д. метод «мозгового штурма» в различных вариациях.
- 23. Эффективно и быстро получить объективную картину в организации «через голову» линейного руководителя помогает метод:**
- А. анкетирования;
 - Б. тестирования;
 - В. «мозгового штурма»
 - Г. шеф идет «в народ»
 - Д. социометрии.
- 24. Сколько уровней анализа организационной структуры предложил Э.Шейн:**
- А. 1;
 - Б. 2;
 - В. 3;
 - Г. 4;
 - Д. 5.
- 25. Выделите определение контркультуры:**
- А. культура, разделяемая большинством сотрудников;
 - Б. культура какой-либо социальной или демографической группы;
 - В. культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;
 - Г. культура межличностных отношений в трудовом коллективе;
 - Д. культура управления, которую характеризуют методы управления, стиль руководства.
- 26. Руководителей с подчиненными связывают полномочия:**
- А. Функциональные;
 - Б. аппаратные;
 - В. линейные;
 - Г. делегированные.

27 Организационная система – это:

- А. сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции;
- Б. единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности;
- В. коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием;
- Г. система, состоящая из субъектов и объектов управления и функционирующая на основе субординации.

28 Структуры организаций отличаются друг от друга:

- А. сложностью, соотношением централизации и децентрализации, степенью формализации;
- Б. размерами, сложностью, формализацией;
- В. соотношением централизации и децентрализации, количеством элементов, сложностью;
- Г. размерами, соотношением централизации и децентрализации, количеством элементов.

29 Функциональная организация управления:

- А. предполагает горизонтальное деление на специализированные блоки;
- Б. имеет в основе самостоятельные продуктовые подразделения;
- В. неизбежно приводит к дублированию функций управления;
- Г. предполагает наличие «властной вертикали».

30 В матричной организационной структуре:

- А. создается автономная проектная структура;
- Б. проектная структура накладывается на функциональную;
- В. материальными и функциональными ресурсами распоряжается руководитель функционального отдела;
- Г. создаются самостоятельные продуктовые отделения.

Ключ к тестам:

1.	А	11.	В	21.	Б
2.	Б	12.	А	22.	Д
3.	Г	13.	А	23.	Г
4.	Г	14.	Б	24.	В
5.	А	15.	В	25.	В
6.	Б	16.	Б	26.	Г
7.	Д	17.	А	27.	Б
8.	Б	18.	А	28.	А
9.	В	19.	А	29.	А
10.	А	20.	б	30.	Б

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература

1. 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. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.htm>

2. Веснин, В. Р. Теория организации и организационного поведения: учебник/ В. Р. Веснин. - М.: Проспект, 2018. - 472 с

3. 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. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.htm>

б) дополнительная литература:

1. Валеева, Е. О. Организационное поведение: учебное пособие / Е. О. Валеева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с. — ISBN 978-5-905916-88-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>

2. Войтина, Ю. М. Теория организации: учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.htm>

3. Елина, В. Н. Теория организации и организационное проектирование [Электронный ресурс]: Опорный конспект лекций/ В. Н. Елина. - Электрон. текстовые дан. - Симферополь: АНО"ОООВО" "УЭУ", 2018. - 87 с

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

EBSCO – Универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний. <http://search.epnet.com>

"EmeraldManagementExtra 111" (EMX111) - база данных по экономическим наукам, включает 111 полнотекстовых журналов издательства Emerald по менеджменту и смежным дисциплинам. www.emeraldinsight.com/ft

ProQuest: ABI /InformGlobal - полнотекстовая база данных по бизнесу, менеджменту и экономике. <http://proquest.umi.com/login>

Информационно-справочные системы: «Консультант Плюс», «Гарант»

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.

2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Googlechrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «WindowsMediaPlayer»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «MicrosoftPowerPoint»).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.