МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»

Кафедра управления производством

Согласовано
на научно-методическом совете
экономического факультета
«29» мая 2025 г.

Утверждено
решением кафедры управления
производством
«12» мая 2025 г.
протокол № 10

Рабочая программа дисциплины

«Организационное поведение»

Направление подготовки - 38.03.02 - Менеджмент
Направленность (профиль) программы – "Производственный менеджмент "
Квалификация: бакалавр
Форма обучения: очная, заочная

Смоленск 2025 год

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C0415FFEEA7384138085AA71A91898C5
Владелец: Харитонов Сергей Сергеевич
Действителен: с 25.12.2025 до 20.03.2027

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент

Рабочая программа дисциплины разработана старшим преподавателем кафедры управления производством Андреюк О.Е.
под руководством профессора кафедры управления производством, д.э.н. Белокопытова А.В.

Рецензент: доцент кафедры экономики и бухгалтерского учета, к.э.н. Яроцкая Е.В.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в ОПОП ВО индикаторы достижения компетенций

1.1 Перечень компетенций, формируемых учебной дисциплиной

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)
Профессиональная компетенция	
ПК-2 Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач и организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, а также умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ИД-5. ПК-2 Систематически применяет знания об организационной культуре и взаимодействии людей (индивиды и группы) внутри организации, разрабатывает методы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

1.2 Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
Профессиональная компетенция: ПК-2 Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач и организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, а также умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
ИД-5. ПК-2 Систематически применяет знания об организационной культуре и взаимодействии людей (индивиды и группы) внутри организации, разрабатывает методы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	**Знать (З):** - процессы групповой динамики и принципы формирования команды; - типы, процесс и методы формирования организационной культуры; - основные теорий мотивации, лидерства и власти - **Уметь (У):** - применять знания об организационной культуре и взаимодействии людей (индивиды и группы) внутри организации; - разрабатывать методы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды **Владеть (В):** - навыками разрабатывать методы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

2. Цели и задачи освоения учебной дисциплины, место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений.

Цель дисциплины: формирование профессиональных компетенций у будущих выпускников комплексного понимания теоретических основ и получение практических навыков управления поведением людей, групп и организаций в процессе труда. В процессе изучения курса раскрываются закономерности поведения и социальные, социально-экономические и психологические факторы, определяющие поведение людей в организациях и организаций во внешней среде.

Задачи дисциплины: теоретического понимания роли личности в организации; познания методологии управления поведением людей в организации; изучить основные структурные элементы системы организационного поведения; познакомиться с основными концепциями личности для моделирования поведения в организации; рассмотреть содержание и процессы групповой динамики; охарактеризовать составные части управления поведением организации; ознакомление с основными подходами к изучению организационного поведения, также психологическими методами распознавания тех или иных особенностей поведения.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

3.1 Очная форма обучения

Вид учебной работы	7 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	3
....часов	108
Аудиторная (контактная) работа, часов	64
в т.ч. занятия лекционного типа	16
занятия семинарского типа	48
Самостоятельная работа обучающихся	42
Контроль	2
Вид промежуточной аттестации	зачет

3.2 Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	7 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	3
часов	108
Аудиторная (контактная) работа, часов	38
в т.ч. занятия лекционного типа	10
занятия семинарского типа	28

Самостоятельная работа обучающихся	68
Контроль	2
Вид промежуточной аттестации	зачет

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

4.1 Перечень разделов дисциплины с указанием трудоемкости аудиторной (контактной) и самостоятельной работы, видов контролей и перечня компетенций

Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоёмкость, часов			Форма текущего контроля	Перечень компетенций
		в том числе			
	всего	аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы		
Раздел 1. Основы курса. Личность и организация	**26**	**16**	**10**	коллоквиум	ИД-5. ПК-2
Тема 1. Предмет и содержание курса. Теории поведения человека в организации	13	8	5		
Тема 2. Взаимодействие человека и организации	13	8	5		
Раздел 2. Групповая динамика в организации	**40**	**24**	**16**	контрольная работа	ИД-5. ПК-2
Тема 1. Формирование группового поведения	13	8	5		
Тема 2. Коммуникация в организации	14	8	6		
Тема 3. Лидерство в организации		8	5		
Раздел 3. Управление поведением в организации	**40**	**24**	**16**	коллоквиум	ИД-5. ПК-2
Тема 1. Анализ и конструирование организации	14	8	6		
Тема 2. Мотивация и результативность организации	13	8	5		
Тема 3. Организационное поведение в условиях изменений в организации	13	8	5		
Контроль	2				
Итого	108	64	42		

Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоёмкость, часов			Форма текущего контроля	Перечень компетенций
		в том числе			
	всего	аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы		
Раздел 1. Основы курса. Лич-	**26**	**9**	**17**	коллоквиум	ИД-5. ПК-2

ность и организация					
Тема 1. Предмет и содержание курса. Теории поведения человека в организации	14	5	9		
Тема 2. Взаимодействие человека и организации	12	4	8		
Раздел 2. Групповая динамика в организации	**41**	**16**	**25**	контрольная работа	ИД-5. ПК-2
Тема 1. Формирование группового поведения	14	6	8		
Тема 2. Коммуникация в организации	15	6	9		
Тема 3. Лидерство в организации	14	4	8		
Раздел 3. Управление поведением в организации	**39**	**13**	**26**	коллоквиум	ИД-5. ПК-2
Тема 1. Анализ и конструирование организации	14	5	9		
Тема 2. Мотивация и результативность организации	12	4	8		
Тема 3. Организационное поведение в условиях изменений в организации	13	4	9		
Контроль	2				
Итого	108	38	68		

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в РПД
1	Коллоквиум	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Контрольная работа	Комплект контрольных заданий
3	Тест	Фонд тестовых заданий

4.2 Содержание дисциплины по разделам и темам

Раздел 1. Основы курса. Личность и организация

Цели:

- сформировать представление исторического развития дисциплины, знать содержание концептуальных моделей и их авторов; предмет, задачи и содержание дисциплины

- сформировать общее представление о социальной роли личности в организации;

Задачи:

- изучить сущность, предмет и объект, задачи и содержание дисциплины

- изучить структуру социальной роли личности в организации и содержание процесса управления поведением личности в организации

Учебные элементы раздела

Тема 1. Предмет и содержание курса. Теории поведения человека в организации

История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Предмет изучения курса. Методологические особенности курса. «Организаци-

онное поведение» в системе управленческих наук. Взаимосвязь с другими науками: философией, социологией, психологией, менеджментом, управлением персоналом и др.

Сущность организационного поведения. Объект и предмет исследования. Задачи организационного поведения как науки. Сфера организационного поведения.

Факторы, влияющие на организационное поведение. Макроэкономические факторы. Микроэкономические факторы. Социально-культурные факторы. Правовые факторы.

Обзор основных подходов и школ научной мысли. Сущность, особенности и возможности некоторых научных подходов. Объяснение поведения человека с точки зрения психоанализа (З. Фрейд, А. Адлер). Поведенческий подход (школа бихевиоризма) (Д. Уотсон, Б. Скиннер, Г. Айзенк). Школа гуманистической психологии (Э. Мэйо, К. Левин).

Тема 2. Взаимодействие человека и организации

Основы представления о личности. Соотношение понятий «человек», «индивидуум», «личность». Термин «поведение». Биологические, психологические, социологические и культурные факторы, влияющие на индивидуальное поведение. Природные свойства личности. Базисные аксиомы человеческого поведения.

Типология личности. Типы поведения личности в зависимости от целей, потребностей и ситуации: типология МакГвайра. Типы поведения личности по адаптации к организации. Типы поведения, отражающие предпочтения личности: методика «Индикатор «Майерс – Бриггс». Основные принципы типологии Майерс – Бриггс».

Роль восприятия в формировании организационного поведения. Сущность и свойства восприятия. Процесс восприятия. Избирательность восприятия. Механизм селективности восприятия. Формы и принципы организации восприятия. Законы и эффекты восприятия.

Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения. Научение поведению в организации. Метод и основные этапы модификации поведения.

Эффективность личности. Критерии эффективности: производительность труда, гибкость, удовлетворенность, конкурентоспособность, развитие. Источники эффективности: компетенции, способности, навыки, уровень мотивированности. Факторы эффективности личности: статус, роль, отношения в группе и организации, стрессовые нагрузки.

Теория поведения человека в организации. Персональное развитие в организации. Условия реализации личностного потенциала работника. Аспекты карьеры сотрудников. Модели поведения работника в организации.

Раздел 2. Групповая динамика в организации

Цели:

- выявить причины объединения людей в группы и факторы сплоченности групп
- обозначить роль коммуникаций в процессе решения личностных и организационных вопросов
- сформировать представление лидерства как объективного поведения личности в группе и коллективе в стремлении к самоутверждению и самореализации
- обозначить роль конфликтов в развитии организации.

Задачи:

- изучить формирование группового поведения;
- изучить коммуникации в организации;

- изучить лидерство в организациях;
- изучить конфликты в организации

Учебные элементы раздела

Тема 1. Формирование группового поведения

Причины объединения людей в группы. Классификация групп. Стадии развития групп. Условия, влияющие на эффективность работы групп. Структура группы: лидерство, роли, нормы, статус, размер, состав. Факторы, определяющие сплоченность группы. Влияние группы на организацию в целом.

Тема 2. Коммуникация в организации.

Функции коммуникации. Коммуникационный процесс. Основные формы сетей общения. Роль коммуникации в процессе решения личностных и организационных вопросов. Основные методы и средства оптимизации коммуникативного поведения в организации. Вербальное и невербальное общение. Коммуникационные барьеры и методы их преодоления.

Источники конфликтов в организации. Типология конфликтов. Модели конфликтов. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Приемы управления конфликтом на личном и групповом уровне. Возможные пути разрешения конфликта. Стресс: понятие, причины, диагностика; стадии развития стресса; управление стрессом.

Тема 3. Лидерство в организации.

Лидерство как объективное поведение личности в группе и коллективе в стремлении к самоутверждению и самореализации. Характеристика личностного профиля лидера. Авторитет лидера и пути его формирования. Формальные и неформальные лидеры и их влияние на групповое поведение. Формирование лидерских качеств у современного менеджера.

Раздел 3. Управление поведением в организации

Цели:

- обозначить роль организационной культуры в управлении поведением организации
- обозначить роль мотивации в руководстве подчиненными
- знать источники и причины изменений в организации
- знать процесс управления изменениями в организации
- знать процесс управления глобальными человеческими ресурсами

Задачи:

- изучить организационные структуры и организационную культуру
- изучить мотивацию и результативность организации
- изучить организационное поведение в условиях изменений в организации
- изучить организационное поведение в условиях глобализации

Учебные элементы раздела

Тема 1. Анализ и конструирование организации

Модели организации. Основные типы и проектирование организационных структур и их влияние на поведение сотрудников. Организационная культура, ее роль и функции в управлении поведением организации. Основные элементы, составляющие организационную культуру, их значение. Организационные ценности и нормы поведения. Принципы формирования организационной культуры.

Тема 2. Мотивация и результативность организации

Понятие мотивации. Основные теории мотивации. Роль мотивации в руководстве подчиненными. Использование материальных и моральных стимулов в процессе мотивации. Влияние оценки результатов работы сотрудников на мотивацию. Справедливое распределение вознаграждений как инструмент мотивации. Системы формирования мотивационных установок.

Тема 3. Организационное поведение в условиях изменений в организации.

Источники изменений в организации: внутренние и внешние. Изменения, связанные с жизненным циклом организации. Эволюционные и революционные изменения в организациях. Формы и причины сопротивления нововведениям. Методы борьбы с сопротивлением. Управление поведением в условиях изменений. Методы и технологии разрешения инновационных конфликтов.

Причины появления международных организаций. Проблемы, вызванные деятельностью организации в глобальной среде. Влияние национальной культуры на организационную культуру. Организационная культура мультинациональных организаций. Управление глобальными человеческими ресурсами. Переговоры и деловое общение в международном бизнесе.

4.3 Тематический план по очной форме обучения

Раздел 1. Основы курса. Личность и организация

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа -лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации)

Тема	Вопросы	Трудоёмкость, часов
Предмет и содержание курса. Теории поведения человека в организации*	1. История возникновения, становления и развития дисциплины. Предмет изучения курса. Методологические особенности курса. 2. Сущность организационного поведения. Объект и предмет исследования. 3. Задачи организационного поведения как науки. Сфера организационного поведения. 4. Факторы, влияющие на организационное поведение. 5. Обзор основных подходов и школ научной мысли.	2
Взаимодействие человека и организации*	1. Основы представления о личности. Соотношение понятий «человек», «индивидуум», «личность». Термин «поведение». 2. Биологические, психологические, социологические и культурные факторы, влияющие на индивидуальное поведение. Природные свойства личности. Базисные аксиомы человеческого поведения. 3. Типология личности. 4. Роль восприятия в формировании организационного поведения. Сущность и свойства восприятия. Процесс восприятия. Избирательность восприятия. Механизм селективности восприятия. Формы и принципы организа-	2

	ции восприятия. Законы и эффекты восприятия. 5. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения. 6. Научение поведению в организации. Метод и основные этапы модификации поведения. 7. Эффективность личности. Критерии эффективности: производительность труда, гибкость, удовлетворенность, конкурентоспособность, развитие. Источники эффективности: компетенции, способности, навыки, уровень мотивированности. Факторы эффективности личности: статус, роль, отношения в группе и организации, стрессовые нагрузки. 8. Теория поведения человека в организации. Персональное развитие в организации. Условия реализации личностного потенциала работника. Аспекты карьеры сотрудников. Управление человеческими ресурсами организаций, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. 9. Модели поведения работника в организации.	

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа - семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоёмкость, часов
Предмет и содержание курса. Теории поведения человека в организации	работа в группе, научная дискуссия*	6
Взаимодействие человека и организации	работа в группе	6

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость, часов	Наименование оценочного средства
Предмет и содержание курса. Теории поведения человека в организации	5	коллоквиум
Взаимодействие человека и организации	5	

* учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств в 1 разделе - 8 часов

Раздел 2. Групповая динамика в организации

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа -лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации)

Тема	Вопросы	Трудоёмкость, часов
Формирование группового поведения*	1. Причины объединения людей в группы. 2. Классификация групп. 3. Стадии развития групп. 4. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. 5. Условия, влияющие на эффективность работы групп. 6. Структура группы: лидерство, роли, нормы, статус, размер, состав. 7. Факторы, определяющие сплоченность группы. 8. Влияние группы на организацию в целом.	2
Коммуникация в организации*	1. Функции коммуникации. 2. Коммуникационный процесс. 3. Основные формы сетей общения. 4. Роль коммуникации в процессе решения личностных и организационных вопросов. 5. Основные методы и средства оптимизации коммуникативного поведения в организации. 6. Вербальное и невербальное общение. 7. Коммуникационные барьеры и методы их преодоления. 8. Конфликты в организации: понятие, типология, модели конфликтов. 9. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Приемы управления конфликтом на личном и групповом уровне. 10. Стресс: понятие, причины, диагностика; стадии развития стресса; управление стрессом.	2
Лидерство в организации	1. Использование основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. 2. Лидерство как объективное поведение личности в группе и коллективе в стремлении к самоутверждению и самореализации. 3. Характеристика личностного профиля лидера. 4. Авторитет лидера и пути его формирования. 5. Формальные и неформальные лидеры и их влияние на групповое поведение. 6. Формирование лидерских качеств у современного менеджера.	2

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа - семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоёмкость,

		часов
Формирование группового поведения	работа в группе, анализ ситуации*	6
Коммуникация в организации	работа в группе	6
Лидерство в организации	работа в группе	6

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость, часов	Наименование оценочного средства
Формирование группового поведения	5	контрольная работа
Коммуникация в организации	6	
Лидерство в организации	5	

* учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств во 2 разделе - 6 часов

Раздел 3. Управление поведением в организации

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа -лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации)

Тема	Вопросы	Трудоёмкость, часов
Анализ и конструирование организации*	1. Модели организации. 2. Основные типы и проектирование организационных структур и их влияние на поведение сотрудников. 3. Организационная культура, ее роль и функции в управлении поведением организации. 4. Основные элементы, составляющие организационную культуру, их значение. Организационные ценности и нормы поведения. 5. Принципы формирования организационной культуры. 6. Аудит человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры.	2
Мотивация и результативность организации*	1. Понятие мотивации. Использование основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач. 2. Роль мотивации в руководстве подчиненными. 3. Использование материальных и моральных стимулов в процессе мотивации. 4. Влияние оценки результатов работы сотрудников на мотивацию. 5. Справедливое распределение вознаграждений как инструмент мотивации. 6. Системы формирования мотивационных установок.	2

Организационное поведение в условиях изменений в организации*	1. Источники изменений в организации: внутренние и внешние 2. Изменения, связанные с жизненным циклом организации. Эволюционные и революционные изменения в организациях. 3. Формы и причины сопротивления нововведениям. Методы борьбы с сопротивлением. 4. Управление поведением в условиях изменений. 5. Методы и технологии разрешения инновационных конфликтов. 6. Проблемы, вызванные деятельностью организации в глобальной среде. 7. Влияние национальной культуры на организационную культуру 8. Организационная культура мультинациональных организаций. 9. Управление глобальными человеческими ресурсами. 10. Переговоры и деловое общение в международном бизнесе.	2

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа - семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоёмкость, часов
Анализ и конструирование организации	работа в группе, групповая дискуссия*	2
Мотивация и результативность организации	работа в группе, анализ ситуации*	2
Организационное поведение в условиях изменений в организации	работа в группе, анализ ситуации*	2

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость, часов	Наименование оценочного средства
Анализ и конструирование организации	6	коллоквиум
Мотивация и результативность организации	5	
Организационное поведение в условиях изменений в организации	5	

* учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств во 2 разделе - 8 часов

4.4 Тематический план по очно-заочной форме обучения

Раздел 1. Основы курса. Личность и организация

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа -лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации)

Тема	Вопросы	Трудоёмкость, часов
Предмет и содержание курса. Теории поведения человека в организации*	1. История возникновения, становления и развития дисциплины. Предмет изучения курса. Методологические особенности курса. 2. Сущность организационного поведения. Объект и предмет исследования. 3. Задачи организационного поведения как науки. Сфера организационного поведения. 4. Факторы, влияющие на организационное поведение. 5. Обзор основных подходов и школ научной мысли.	1
Взаимодействие человека и организации*	1. Основы представления о личности. Соотношение понятий «человек», «индивидуум», «личность». Термин «поведение». 2. Биологические, психологические, социологические и культурные факторы, влияющие на индивидуальное поведение. Природные свойства личности. Базисные аксиомы человеческого поведения. 3. Типология личности. 4. Роль восприятия в формировании организационного поведения. Сущность и свойства восприятия. Процесс восприятия. Избирательность восприятия. Механизм селективности восприятия. Формы и принципы организации восприятия. Законы и эффекты восприятия. 5. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения. 6. Научение поведению в организации. Метод и основные этапы модификации поведения. 7. Эффективность личности. Критерии эффективности: производительность труда, гибкость, удовлетворенность, конкурентоспособность, развитие. Источники эффективности: компетенции, способности, навыки, уровень мотивированности. Факторы эффективности личности: статус, роль, отношения в группе и организации, стрессовые нагрузки. 8. Теория поведения человека в организации. Персональное развитие в организации. Условия реализации личностного потенциала работника. Аспекты карьеры сотрудников. Управление человеческими ресурсами организаций, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. 9. Модели поведения работника в организации.	1

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа - семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоёмкость, часов
Предмет и содержание курса. Теории поведения человека в организации	работа в группе, научная дискуссия*	4
Взаимодействие человека и организации	работа в группе	3

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость, часов	Наименование оценочного средства
Предмет и содержание курса. Теории поведения человека в организации	9	коллоквиум
Взаимодействие человека и организации	8	

* учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств в 1 разделе - 4 часа

Раздел 2. Групповая динамика в организации

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа -лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации)

Тема	Вопросы	Трудоёмкость, часов
Формирование группового поведения*	1. Причины объединения людей в группы. 2. Классификация групп. 3. Стадии развития групп. 4. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. 5. Условия, влияющие на эффективность работы групп. 6. Структура группы: лидерство, роли, нормы, статус, размер, состав. 7. Факторы, определяющие сплоченность группы. 8. Влияние группы на организацию в целом.	2
Коммуникация в организации*	1. Функции коммуникации. 2. Коммуникационный процесс. 3. Основные формы сетей общения. 4. Роль коммуникации в процессе решения личностных и организационных вопросов. 5. Основные методы и средства оптимизации коммуникативного поведения в организации. 6. Вербальное и невербальное общение. 7. Коммуникационные барьеры и методы их преодоления.	2

	8. Конфликты в организации: понятие, типология, модели конфликтов. 9. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Приемы управления конфликтом на личном и групповом уровне. 10. Стресс: понятие, причины, диагностика; стадии развития стресса; управление стрессом.	
Лидерство в организации	1. Использование основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. 2. Лидерство как объективное поведение личности в группе и коллективе в стремлении к самоутверждению и самореализации. 3. Характеристика личностного профиля лидера. 4. Авторитет лидера и пути его формирования. 5. Формальные и неформальные лидеры и их влияние на групповое поведение. 6. Формирование лидерских качеств у современного менеджера.	1

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа - семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоёмкость, часов
Формирование группового поведения	работа в группе, анализ ситуации*	4
Коммуникация в организации	работа в группе	4
Лидерство в организации	работа в группе	3

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость, часов	Наименование оценочного средства
Формирование группового поведения	8	контрольная работа
Коммуникация в организации	9	
Лидерство в организации	8	

* учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств во 2 разделе - 6 часов

Раздел 3. Управление поведением в организации

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа -лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации)

Тема	Вопросы	Трудоёмкость, часов
Анализ и конструирование организации*	1. Модели организации. 2. Основные типы и проектирование организационных структур и их влияние на поведение сотрудников. 3. Организационная культура, ее роль и функции в управлении поведением организации. 4. Основные элементы, составляющие организационную культуру, их значение. Организационные ценности и нормы поведения. 5. Принципы формирования организационной культуры. 6. Аудит человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры.	1
Мотивация и результативность организации*	1. Понятие мотивации. Использование основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач. 2. Роль мотивации в руководстве подчиненными. 3. Использование материальных и моральных стимулов в процессе мотивации. 4. Влияние оценки результатов работы сотрудников на мотивацию. 5. Справедливое распределение вознаграждений как инструмент мотивации. 6. Системы формирования мотивационных установок.	1
Организационное поведение в условиях изменений в организации*	1. Источники изменений в организации: внутренние и внешние 2. Изменения, связанные с жизненным циклом организации. Эволюционные и революционные изменения в организациях. 3. Формы и причины сопротивления нововведениям. Методы борьбы с сопротивлением. 4. Управление поведением в условиях изменений. 5. Методы и технологии разрешения инновационных конфликтов. 6. Проблемы, вызванные деятельностью организации в глобальной среде. 7. Влияние национальной культуры на организационную культуру 8. Организационная культура мультинациональных организаций. 9. Управление глобальными человеческими ресурсами. 10. Переговоры и деловое общение в международном бизнесе.	1

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа - семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоёмкость, часов
Анализ и конструирование организации	работа в группе, групповая дискуссия*	4
Мотивация и результативность организации	работа в группе, анализ ситуации*	3
Организационное поведение в условиях изменений в организации	работа в группе, анализ ситуации*	3

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость, часов	Наименование оценочного средства
Анализ и конструирование организации	9	коллоквиум
Мотивация и результативность организации	8	
Организационное поведение в условиях изменений в организации	9	

* учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств во 2 разделе - 8 часов

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами учебных занятий по дисциплине «Организационное поведение» и организационными формами обучения являются: лекция, занятия семинарского типа, консультация, самостоятельная работа обучающегося.

Лекция является одним из важнейших видов учебных занятий и составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Ее цель - дать систематизированные основы научных знаний по учебной дисциплине (модулю), акцентировав внимание на наиболее сложных и узловых вопросах темы. Лекция должна стимулировать активную познавательную деятельность студентов, способствовать формированию их творческого мышления. Для чтения отдельных лекций могут приглашаться ведущие ученые из других образовательных, научных учреждений, специалисты из учреждений.

Занятия семинарского типа – вид учебного занятия, на котором обучающиеся под руководством преподавателя выполняют определенные соответственно сформулированные задачи с целью усвоения научно-теоретических положений учебной дисциплины (модуля), приобретения умений и навыков их практического применения, опыта творческой деятельности, овладения современными методами практической работы, в том числе с применением технических средств.

Занятия семинарского типа могут проводиться в форме тренировок, решений практических задач, компьютерных практикумов, групповых проектов, мастер-классов, деловых и ролевых игр и т.п.

Занятия семинарского типа проводятся в аудиториях или в учебных лабораториях, оснащенных необходимыми техническими средствами обучения, вычислительной техникой.

Консультация – вид учебного занятия, на котором обучающийся получает от преподавателя ответы на конкретные вопросы или объяснения отдельных теоретических по-

ложений и их практического использования. Консультации проводятся регулярно и носят как индивидуальный, так и групповой характер. Основная задача группового консультирования – подробное либо углубленное рассмотрение вопросов теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части обучающихся. По желанию обучающихся возможно вынесение на обсуждение дополнительных вопросов, вызывающих у них особый интерес, которые не получили достаточного освещения в лекционном курсе.

Изучение отдельных тем дисциплины внеаудиторно является одним из видов самостоятельной работы и рекомендуется для студентов заочного обучения.

Студенты очного обучения изучают темы по указанию преподавателя либо по собственной инициативе в случаях допущенных ими необоснованных пропусков занятий или в целях более углубленной проработки определённых тем, вызывающих научно-исследовательский интерес обучающегося.

Контроль успеваемости и качества подготовки обучающихся подразделяется на текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий. Он проводится в ходе всех видов учебных занятий в форме, предусмотренной тематическим планом с использованием тестовых заданий.

Промежуточная аттестация успеваемости и качества подготовки обучающихся предназначена для определения степени достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме зачета.

Обучающиеся готовятся к промежуточной аттестации самостоятельно. Подготовка заключается в изучении программного материала дисциплины с использованием личных записей, сделанных в рабочих тетрадях, и рекомендованной в процессе изучения дисциплины литературы.

6. Оценочные материалы по дисциплине

Оценочные материалы по дисциплине представлены в виде фонда оценочных средств в приложении А к рабочей программе дисциплины.

7. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины

7.1 Электронные образовательные ресурсы (ЭОР)

Учебно-методическое обеспечение по дисциплине*:

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц	Ссылка на ЭОР в ЭБС Академии
1	Андреюк О.Е. Методические рекомендации и задания для самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение». – Смоленск, 2021 – 20 с.	https://sgsha.ru/sgsha/biblioteka/Андреюк%20О.Е.%20Мет%20рек%20Орган%20поведение%20для%20Мен.pdf

Электронные учебные издания в электронно-библиотечных системах (ЭБС)*:

№ п/п	Автор, название, место издания, год издания, количество страниц	Ссылка на учебное издание в ЭБС
1	Андреюк О.Е. Методические указания для практических занятий по дисциплине «Организационное поведение» / О.Е. Андреюк – Смоленск: изд. ФГБОУ ВО «Смоленская ГСХА», 2023. – 48 с.	https://sgsha.ru/sgsha/biblioteka/Андреюк%20О.Е.%20Организ.%20поведение.pdf
2	Молодчик, Н.А. Организационное поведение: учебное пособие/Н.А. Молодчик. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та. 2016. – 250 с.	https://reader.lanbook.com/book/161230

7.2 Перечень печатных учебных изданий, необходимых для освоения дисциплины *

Печатные учебные издания в библиотечном фонде*

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц	Количество экземпляров в библиотеке
Основная литература		
1.	Глумаков, В.Н. Организационное поведение: учебник . – М.: Вузовский учебник, 2012. - 352 с.	10 экз.

*В случае использования печатных изданий указывается литература, которая имеется в наличии в библиотеке академии в печатном виде из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий на одного обучающегося из числа лиц одновременно осваивающих данную дисциплину.

7.3 Современные профессиональные базы данных

«Гарант-аналитик» http://www.garant.ru

«КонсультантПлюс»» http://www.consultant.ru/

7.4 Информационные справочные системы

Информационные системы Минсельхоза России https://mcx.gov.ru/

Информационная система Минэкономразвития России https://www.economy.gov.ru/

Федеральная служба государственной статистики https://rosstat.gov.ru/

7.5 Состав оборудования, технических средств обучения, лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

Наименование учебных аудиторий для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы	**Перечень оборудования (в т.ч. виртуальные аналоги) и технических средств обучения**	**Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства**
Учебная аудитория 414 для проведения занятий **лекционного типа** в учебном корпусе № 1, расположенном по адресу: 214000, Смоленская область, г. Смоленск, ул. Большая	Специализированная мебель-столы, стулья, парты. Доска аудиторная, трибуна, аудиосистема акустическая (оборудование звукоусиления), блок управления для экранов, мультимедиа-проектор Plus U-7, настенно-потолочный экран с электропрово-	1. Операционная система Windows XP, Windows 7, Windows 10 для образовательных организаций (Подписка Azure Dev Tools for Teaching по программе Microsoft Imagine Premium в рамках соглашения №1204024138 от 01.02.2021)

Советская, д.10/2	дом Da-Lite Cosmopolitan. Ноутбук Rover Book Partner E415L., набор учебно-наглядных пособий.	2. Офисное ПО из состава пакета Microsoft Office 2003, 2007, 2010, 2013 Pro и Std Корпоративная лицензия OLP (договор с ООО «Ритейл-сервис» №ГРС-000545 от 26.11.2014) 3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security 1 year Educational Renewal License (Сублицензионный договор №ПО-56/20 от 18.05.2020)
Учебная аудитория 209 для проведения **занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации** в учебном корпусе № 1, расположенном по адресу: 214000, Смоленская область, г. Смоленск, ул. Большая Советская, д.10/2	Специализированная мебель-столы, стулья, парты. Доска аудиторная. Трибуна. Набор учебно-наглядных пособий.	
Учебная аудитория 203 - **помещение для самостоятельной работы** в учебном корпусе № 1, расположенном по адресу: 214000, Смоленская область, г. Смоленск, ул. Большая Советская, д.10/2	Специализированная мебель-столы, стулья, парты. Компьютер в сборе с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации– 18 шт.	1. Операционная система Windows XP, Windows 7, Windows 10 для образовательных организаций (Подписка Azure Dev Tools for Teaching по программе Microsoft Imagine Premium в рамках соглашения №1204024138 от 01.02.2021) 2. Офисное ПО из состава пакета Microsoft Office 2003, 2007, 2010, 2013 Pro и Std Корпоративная лицензия OLP (договор с ООО «Ритейл-сервис» №ГРС-000545 от 26.11.2014) 3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security 1 year Educational Renewal License (Сублицензионный договор №ПО-56/20 от 18.05.2020)

Приложение А

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационное поведение»

Направление подготовки - 38.03.02 - Менеджмент
Направленность (профиль) программы – "Производственный менеджмент "
Квалификация: бакалавр
Форма обучения: очная, очно-заочная

Смоленск 2025 год

1. Описание показателей и критериев оценивания планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Индикаторы достижения компетенций	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
ИД-5. ПК-2 Систематически применяет знания об организационной культуре и взаимодействии людей (индивиды и группы) внутри организации, разрабатывает методы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	**Пороговый (удовлетворительно)**	**Знает:** - процессы групповой динамики и принципы формирования команды; - типы, процесс и методы формирования организационной культуры; - основные теорий мотивации, лидерства и власти **Уметь:** - применять знания об организационной культуре и взаимодействии людей (индивиды и группы) внутри организации; - разрабатывать методы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды **Владеть:** - навыками разрабатывать методы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Коллоквиум, выполнение контрольной работы, выполнение практического задания, тестирование
	Продвинутый (хорошо)	**Твердо знает:** - процессы групповой динамики и принципы формирования команды; - типы, процесс и методы формирования организационной культуры; - основные теорий мотивации, лидерства и власти **Уверенно умеет:** - применять знания об организационной культуре и взаимодействии людей (индивиды и группы) внутри организации; - разрабатывать методы организации групповой работы	Коллоквиум, выполнение контрольной работы, выполнение практического задания, тестирование

		на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды **Уверенно владеет:** - навыками разрабатывать методы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	
	Высокий (отлично)	**Сформировавшееся систематическое знание:** - процессы групповой динамики и принципы формирования команды; - типы, процесс и методы формирования организационной культуры; - основные теорий мотивации, лидерства и власти **Сформировавшееся систематическое умение:** - применять знания об организационной культуре и взаимодействии людей (индивиды и группы) внутри организации; - разрабатывать методы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды **Сформировавшееся систематическое владение:** - навыками разрабатывать методы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Коллоквиум, выполнение контрольной работы, выполнение практического задания, тестирование

2. Описание шкал оценивания

2.1 Шкала оценивания на этапе текущего контроля

Технология оценивания	Отсутствие усвоения (ниже порогового)	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выступление на коллоквиуме	имеются отдельные представления об изученном материале, но все же большая часть материала не усвоена	Обнаруживает усвоение основного материала, но испытывает затруднение при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя	Знает изученный материал; отвечает на вопросы без особых затруднений	Усвоение всего объёма материала; не затрудняется при ответах на вопросы; владеет дополнительной информацией по теме
Выполнение контрольной работы	выполнено менее 59% всех заданий; работа содержит грубые ошибки	в работе допущены частые ошибки; выполнено 59% от всего объёма работы	работа выполнена правильно, но с незначительными погрешностями; содержание работы соответствует заданию; выполнено не менее 75% задания	выполнены правильно (без ошибок и недочетов) все задания в работе и полном объёме

*Студенты, показавшие уровень усвоения ниже порогового, не допускаются к промежуточной аттестации по дисциплине "Организационное поведение"

2.2 Шкала оценивания на этапе промежуточной аттестации (зачет в форме письменного тестирования)

Технология оценивания	Отсутствие усвоения (ниже порогового)	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение итогового теста (из 30 возможных вопросов варианта) и решение практического задания	имеет только отдельные представления об изучаемом материале, правильных ответов на предложенный тест менее 17, практическое задание решено не правильно или не решено	испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, практическое задание решено с ошибками, ответов на предложенный тест 18-23	умеет применять полученные знания на практике, в ответах и при решении практического задания не допускает серьезных ошибок, ответов на предложенный тест 24-27	свободно применяет знания на практике, в ответах и при решении практического задания не допускает ошибок, ответов на предложенный тест 28-30

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Комплект заданий для контрольной работы
по дисциплине "Организационное поведение"
для текущего контроля

Методические рекомендации по выполнению контрольных работ по дисциплине "Организационное поведение"

Студенту предлагаются варианты контрольных работ, включающие два вопроса. Номер варианта контрольной работы определяется преподавателем. Тематика контрольных работ сформирована по принципу сочетания тем дисциплины. Написанию контрольной работы должно предшествовать изучение лекционного материала, решение заданий и рассмотрения ситуаций на практических занятиях и в процессе самостоятельной работы. Для выполнения контрольной работы отводится 2 академических часа.

Контрольная работа

Раздел 2. Групповая динамика в организации

Вариант 1

Задание 1 Классификация групп. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Задание 2 Источники конфликтов в организации

Вариант 2

Задание 1 Стадии развития групп. Групповая динамика.

Задание 2 Роль конфликтов в развитии организации

Вариант 3

Задание 1 Вербальное и невербальное общение.

Задание 2 Типология конфликтов. Модели конфликтов

Вариант 4

Задание 1 Структура группы: лидерство, роли, нормы, статус, размер, состав

Задание 2 Различные стратегии поведения в конфликтной ситуации.

Вариант 5

Задание 1 Факторы, определяющие сплоченность группы. Влияние группы на организацию в целом

Задание 2 Приемы управления конфликтом на личном и групповом уровне

Вариант 6

Задание 1 Использование основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

Задание 2 Понятие стресса. Причины, вызывающие стресс

Вариант 7

Задание 1 Лидерство как объективное поведение личности в группе и коллективе в стремлении к самоутверждению и самореализации.

Задание 2 Диагностика стресса. Стадии развития стресса

Вариант 8

Задание 1 Характеристика личностного профиля лидера

Задание 2 Стратегия управления стрессом. Последствия стресса

Вариант 9

Задание 1 Авторитет лидера и пути его формирования.

Задание 2 Функции коммуникации.

Вариант 10

Задание 1 Формальные и неформальные лидеры и их влияние на групповое поведение.

Задание 2 Коммуникационный процесс

Вариант 11

Задание 1 Формирование лидерских качеств у современного менеджера

Задание 2 Роль коммуникации в процессе решения личностных и организационных вопросов.

Вариант 12

Задание 1 Условия, влияющие на эффективность работы групп

Задание 2 Основные методы и средства оптимизации коммуникативного поведения в организации.

Вариант 13

Задание 1 Коммуникационные барьеры и методы их преодоления.

Задание 2 Возможные пути разрешения конфликта

Комплект заданий для коллоквиумов по дисциплине Организационное поведение

Методика проведения. Коллоквиум проводится после завершения изучения раздела дисциплины и включает проверку усвоения материала лекционного и практического курса по отдельным темам. Вопросы выдает преподаватель.

Проверка знаний проводится в форме индивидуального опроса с обсуждением. Остальные студенты дополняют и уточняют рассматриваемый вопрос.

Раздел 1. Основы курса. Личность и организация

1. Сущность организационного поведения. Объект и предмет исследования. Задачи организационного поведения как науки. Сфера организационного поведения.

2. Факторы, влияющие на организационное поведение. Макроэкономические факторы. Микроэкономические факторы. Социально-культурные факторы. Правовые факторы.

3. Основные подходы и школы научной мысли. Сущность, особенности и возможности некоторых научных подходов.

4. Объяснение поведения человека с точки зрения психоанализа (З. Фрейд, А. Адлер).

5. Поведенческий подход (школа бихевиоризма) (Д. Уотсон, Б. Скиннер, Г. Айзенк).

6. Школа гуманистической психологии (Э. Мэйо, К. Левин).

7. Основы представления о личности. Соотношение понятий «человек», «индивидуум», «личность».

8. Термин «поведение». Биологические, психологические, социологические и культурные факторы, влияющие на индивидуальное поведение.

9. Природные свойства личности. Базисные аксиомы человеческого поведения.

10. Типология личности. Типы поведения личности в зависимости от целей, потребностей и ситуации: типология МакГвайра. Типы поведения личности по адаптации к организации. Типы поведения, отражающие предпочтения личности: методика «Индикатор «Майерс – Бриггс». Основные принципы типологии Майерс – Бриггс».

11. Роль восприятия в формировании организационного поведения.

12. Сущность и свойства восприятия. Процесс восприятия. Избирательность восприятия. Механизм селективности восприятия.

13. Формы и принципы организации восприятия. Законы и эффекты восприятия.

14. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения.

15. Научение поведению в организации. Метод и основные этапы модификации поведения.

16. Эффективность личности. Критерии эффективности: производительность труда, гибкость, удовлетворенность, конкурентоспособность, развитие.

17. Источники эффективности личности: компетенции, способности, навыки, уровень мотивированности.

18. Факторы эффективности личности: статус, роль, отношения в группе и организации, стрессовые нагрузки.

19. Теория поведения человека в организации.

20. Персональное развитие в организации.

21. Условия реализации личностного потенциала работника.

22. Аспекты карьеры сотрудников.

23. Модели поведения работника в организации.

Раздел 3. Управление поведением в организации

1. Модели организации.

2. Основные типы и проектирование организационных структур и их влияние на поведение сотрудников.

3. Организационная культура, ее роль и функции в управлении поведением организации.

4. Основные элементы, составляющие организационную культуру, их значение. Организационные ценности и нормы поведения.

5. Аудит человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры.

6. Понятие мотивации. Использование основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

7. Роль мотивации в руководстве подчиненными. Использование материальных и моральных стимулов в процессе мотивации.

8. Влияние оценки результатов работы сотрудников на мотивацию. Справедливое распределение вознаграждений как инструмент мотивации.

9. Системы формирования мотивационных установок.

10. Источники изменений в организации: внутренние и внешние. Изменения, связанные с жизненным циклом организации. Эволюционные и революционные изменения в организациях.

11. Формы и причины сопротивления нововведениям. Методы борьбы с сопротивлением.

12. Управление поведением в условиях изменений. Методы и технологии разрешения инновационных конфликтов.

13. Проблемы, вызванные деятельностью организации в глобальной среде.

14. Влияние национальной культуры на организационную культуру.

15. Управление глобальными человеческими ресурсами.

16. Переговоры и деловое общение в международном бизнесе.

КОМПЛЕКТ ПРИМЕРНЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЁТ)

по дисциплине "Организационное поведение" для промежуточного контроля

Примерные тестовые задания

Методика проведения. Зачет проводится в виде итогового теста. Для выполнения теста отводится 45 минут.

1. Организационное поведение это:

А) комплексная прикладная наука об управлении поведением человека в организации на основе теории и систематического научного анализа действий отдельных людей, групп и организации в целом в сложной динамичной среде;

Б) наука, объясняющая человеческое поведение в организациях, исходя из понятий общей психологии;

В) наука, изучающая профессиональные возможности человека в организации, а также ту социальную среду, которая обеспечивает их эффективное формирование и развитие в интересах организации.

2. Субъектами организационного поведения являются:

А) управление, руководство, лидерство;

Б) культура, менталитет, ценности;

В) личность, группа, организация

3. Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации это –

А) организационная культура;

Б) организационная структура;

В) организационный дизайн.

4. К поведенческим чертам личности можно отнести:

(не менее двух ответов)

А) властность,

Б) самоуверенность,

В) внешность,

Г) состояние здоровья;

5. К основным типам темперамента личности по Гиппократу относятся:

(не менее двух ответов)

А) возбудимый;

Б) меланхолик;

В) флегматик;

Г) сангвиник;

Д) инертный;

Е) холерик.

6. Система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала в организации, стиля руководства, показателей удовлетворенности условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития это:

А) организационное проектирование;

Б) имидж организации;

В) организационная культура.

7. Представителями школы психоанализа являются:

(не менее двух ответов)

А) В.М. Бехтерев;

Б) Зигмунд Фрейд;

В) Карл Юнг.

8. Представителями теории бихевиоризма являются:

(не менее двух ответов)

А) Джон Уотсон;

Б) Баррес Скиннер;

В) Ганс Айзенк.

9. Представителями теории гуманистической психологии являются:

(не менее двух ответов)

А) Альберт Бандура;

Б) Абрахам Маслоу;

В) Элтон Мэйо.

10. Смена стадий развития работника в рамках одной организации характеризует следующий вид карьеры:

А) межорганизационный;

Б) внутриорганизационный;

В) ступенчатый.

11. Мотивация это:

А) достижение желаемого результата;

Б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;

В) достижение личных целей через достижение общих целей.

12. 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.

13. Содержательные теории мотивации:

А) объясняют как человек делает свой выбор;

Б) объясняют что побуждает людей к определенным поступкам;

В) выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека.

14. Причинами объединения людей в группы могут быть:

(не менее двух ответов)

А) стиль руководства;

Б) потребность в общении;

В) получение определенного общественного статуса.

15. Общепризнанные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов это:

А) групповая динамика;

Б) групповые нормы;

В) роли.

16. Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации это:

А) неформальные группы;

Б) формальные группы;

В) управленческие группы.

17. Конфликт, способствующий улучшению взаимоотношений сотрудников, взаимопонимания, доверия, это:

А) внутриличностный конфликт;

Б) конструктивный конфликт;

В) деструктивный конфликт.

18. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели это:

А) конфликтность;

Б) лидерство;

В) полномочия.

19. Власть может иметь разнообразные формы:

(не менее двух ответов)

А) власть основанная на принуждении;

Б) законная власть;

В) коммерческая власть.

20. Элементами невербального общения являются:

(не менее двух ответов)

А) грамотная речь;

Б) выражение лица;

В) интонация.

21. Организационное окружение – это

А) Организация в целом

Б) Конкретное рабочее место

В) Та часть организации, с которой взаимодействует работник

22. По целевому назначению группы делятся на следующие виды:

(не менее двух ответов)

А) формальные;

Б) первичные;

В) социальные;

Г) целевые;

Д) малые;

Е) неформальные.

23. К факторам, содействующим сплоченности группы, относятся следующие:

(не менее двух ответов)

А) успех;

Б) общие цели;

В) сложность вступления в группу;

Г) внешняя угроза;

Д) усиление влияния и подчинения;

Е) малочисленность;

Ж) высокая или низкая производительность.

24. Адаптация человека к организации проявляется как

(не менее двух ответов)

А) состояние переживания неудачи, обусловленное невозможностью удовлетворения потребностей;

Б) стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей;

В) попытка поставить себя на место другого, рационально осмыслив происходящее с другим человеком;

Г) определенный уровень овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии;

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

25. Ролевая неудовлетворённость выражается как

(не менее двух ответов)

А) состояние, возникающее у человека, если склонность к одному типу ожиданий относительно работы находится в противоречии с другим типом ожидания;

Б) состояние сотрудника организации, при котором он не понимает, в чём заключаются его права и обязанности по выполнению работ;

В) ситуация, при которой работник вынужден уживаться или работать совместно с человеком противоположного темперамента, общение с которым ему неприятно;

Г) усталость от работы и желание покинуть данную организацию;

Д) неудовлетворённость «актёра» доставшейся ему ролью и неуступчивостью «режиссёра».

26. Под мотивацией человека к деятельности понимается

А) приспособление организма к изменившимся внешним условиям для достижения собственных целей;

Б) отделение от окружающей среды и других людей с целью решения поставленных задач;

В) бездумное следование общим мнениям, модным тенденциям для обретения индивидуальности;

Г) совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации.

Д) все ответы верны.

27. Распределение и делегирование полномочий - это...:

а) передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение

б) установление приоритетов

в) доверие к своим подчиненным.

28. Внутренние нормы поведения личности можно сравнить с

А) правилом;

Б) предписанием;

В) кодексом;

Г) законом.

Д) все ответы верны.

29. Формальные группы создаются в соответствии с

А) одинаковыми увлечениями, интересами, привычками;

Б) решением руководства, закреплёнными функциями;

В) неписанными правилами и нормами поведения;

Г) демократичностью и продуктивностью работы руководителя.

30. Команда - это

А) способ построения организации с учётом реальных качеств её сотрудников;

Б) небольшая организационная ячейка или подразделение;

В) организационная единица, входящая в состав более крупной организации;

Г) отдел, занимающийся непосредственной организацией производственного процесса.

Примерные варианты практического задания

Задание 1.

Рассмотрите основные модели организации, дайте их сравнительные характеристики, проведите анализ и сделайте вывод.

- классическая модель организации
- неоклассическая модель организации
- институциональная модель организации
- кибернетическая модель организации
- конфликтная модель организации

Ответьте на вопросы:

1. К какой модели Вы относите такие организации, как школа, университет, производственное предприятие, салон красоты, банк, магазин?

2. Факторы, определяющие разнообразие моделей организации.

3. Какова связь между типом модели организации и организационной структурой управления этой организации?

Задание 2.

Приведите примеры, как действует в социальных системах закон самосохранения. Какие действия, направленные на повышение устойчивости организации в условиях рыночной среды, может предпринять руководитель организации?

Задание 3.

Раскройте суть закона развития. Назовите факторы, которые могут влиять на развитие организации.

Задание 4.

Приведите примеры, отражающие действие закона композиции-пропорциональности. Как закон композиции соотносится с системой целей организации? Какие пропорции необходимы организации для повышения её жизнеспособности, как пропорциональность можно обеспечить? Обоснуйте, какие методы установления и поддержания пропорций эффективнее - стихийные или сознательные?

Задание 5.

Определите возможные проблемы функционирования и развития приведенных организаций:

- устарели технологии производства и управления
- недостаточная технологическая оснащенность
- основные направления деятельности не позволяю достичь желаемых результатов
- недостаточно гибкая организационная структура
- масштабы организации не соответствуют выполняемым задачам
- конкуренты вытесняют с занятого сегмента рынка
- низкий уровень квалификации работников
- разногласия в высшем руководстве
- коммуникационная сеть организации не обеспечивает необходимой информацией
- неэффективен механизм управления
- другое

Задание 6.

Какие методы Вы использовали бы при проектировании структуры организации? Обоснуйте ответ.