

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



Утверждаю

Первый заместитель директора
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



_____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Организационное поведение Б1.В.ОД.3

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Производственный менеджмент

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2019

Автор(ы): Прошкина О.В.

Рецензент(ы): Кошкина И.А.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Бикулов Р. А.

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 20__ г.

Учебно-методическая комиссия Высшей школы экономики и права (Экономическое отделение)
(Набережночелнинский институт (филиал));

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 20__ г.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. 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
 - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Прошкина О.В. (Кафедра производственного менеджмента, Экономическое отделение), ovproshkina.kpfu@mail.ru

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

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОПК-3	Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

- понятие, сущность и роль организационного поведения,
- поведенческие теории управления и модели организационного поведения,
- характеристики поведения человека в организации,
- формы и модели организационного поведения,
- роль, функции и задачи менеджера в управлении организационным поведением,
- мотивы поведения личности и группы в организации,
- формы взаимодействия человека и группы.

Должен уметь:

- определять основные факторы поведения личности в организации,
- выявлять факторы, влияющие на поведение человека,
- организовывать коммуникации,
- формировать командное взаимодействие в группе,
- организовывать коммуникационные процессы,
- осуществлять диагностику организационной культуры.

Должен владеть:

- методами управления индивидуальным поведением,
- навыками организации труда в рабочих группах,
- методами подбора и формирования эффективных команд,
- способами управления групповым поведением,
- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти,
- навыками организации групповой работы.

Должен демонстрировать способность и готовность:

- применять полученные знания, умения и навыки на практике.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.В.ОД.3 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.02 "Менеджмент (Производственный менеджмент)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 2 курсе в 3, 4 семестрах.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 13 зачетных(ые) единиц(ы) на 468 часа(ов).

Контактная работа - 224 часа(ов), в том числе лекции - 112 часа(ов), практические занятия - 112 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 172 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 3 семестре; экзамен в 4 семестре.

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

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Основы организационного поведения.	3	8	8	0	14
2.	Тема 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение).	3	8	8	0	14
3.	Тема 3. Групповое поведение в организации и управление им.	3	8	8	0	14
4.	Тема 4. Взаимодействие индивидуального и группового поведения.	3	8	8	0	14
5.	Тема 5. Лидерство и власть в организации.	3	8	8	0	14
6.	Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.	3	8	8	0	14
7.	Тема 7. Организационная культура и организационное развитие.	4	10	8	0	12
8.	Тема 8. Аудит человеческих ресурсов.	4	10	8	0	12
9.	Тема 9. Проектирование организационных структур.	4	10	8	0	12
10.	Тема 10. Разработка стратегий управления человеческими ресурсами.	4	10	8	0	12
11.	Тема 11. Управление изменениями в организации.	4	8	10	0	12
12.	Тема 12. Методы проведения организационных изменений.	4	8	10	0	12
13.	Тема 13. Тимбилдинг как современная технология управления организационным поведением.	4	8	12	0	16
	Итого		112	112	0	172

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Основы организационного поведения.

1.1. Понятие, сущность и роль организационного поведения.

1.1.1. Понятие, предмет и задачи организационного поведения.

1.1.2. Уровни организационного поведения.

1.2. Поведенческие теории управления и модели организационного поведения.

1.2.1. Модели организационного поведения менеджеров на основе пирамиды потребностей.

1.2.2. Модели организационного поведения сотрудников.

Тема 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение).

2.1. Основные факторы поведения личности.

2.1.1. Природные свойства личности: темперамент; характер; способности.

2.1.2. Система потребностей, мотивов, интересов.

2.1.3. Представление личности о себе.

2.1.4. Ценности верования, принципы, расположение (к работе), установки.

2.2. Виды индивидуального делового поведения и его характеристики.

2.3. Методы управления индивидуальным поведением.

Тема 3. Групповое поведение в организации и управление им.

3.1. Модели организации труда в рабочих группах.

3.2. Формирование команд.

3.2.1. Характеристики и способы подбора эффективных команд.

3.2.2. Преимущества команды.

3.2.3. Роли в команде.

3.2.4. Принципы поведения менеджеров в команде.

3.3. Развитие рабочих групп.

3.3.1. Групповое принятие решений.

3.3.2. Групповое обучение.

3.3.3. Неформальное групповое поведение.

Тема 4. Взаимодействие индивидуального и группового поведения.

4.1. Закономерности взаимоотношений группы и личности.

4.1.1. Закономерности влияния группы на личность.

4.1.2. Изменения в поведении личности под влиянием группы.

4.2. Формы взаимодействия человека и группы.

4.2.1. Кооперация, слияние и конфликт личности и группы.

4.2.2. Управление девиантным поведением личности.

4.3. Влияние личности на группу.

4.3.1. Признаки неформального лидерства.

4.3.2. Особенности статуса неформального лидера.

Тема 5. Лидерство и власть в организации.

5.1. Сущность лидерства.

5.1.1. Понятие лидерства.

5.1.2. Типы лидеров.

5.1.3. Особенности формального и неформального лидерства.

5.1.4. Факторы, определяющие лидерство.

5.1.5. Функции лидера.

5.2. Природа власти в организации.

5.2.1. Понятие власти и влияния.

5.2.2. Баланс влияния и власти.

5.2.3. Культура власти.

Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.

6.1. Природа и сложность коммуникаций.

6.1.1. Понятие и модели коммуникативного поведения.

6.1.2. Виды коммуникаций и пути повышения их эффективности.

6.2. Коммуникационный процесс в организации.

6.2.1. Содержание и факторы коммуникативного процесса.

6.2.2. Односторонние и двусторонние коммуникации, их преимущества и недостатки.

6.2.3. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.

6.2.4. Коммуникативные барьеры.

Тема 7. Организационная культура и организационное развитие.

7.1. Влияние организационной культуры на поведение персонала.

7.1.1. Компоненты и факторы организационной культуры.

7.1.2. Функции и модели организационной культуры.

- 7.1.3. Процесс формирования и изменения организационной культуры.
- 7.1.4. Стратегия и культура организации.
- 7.2. Поведение персонала в условиях организационного развития.
- 7.2.1. Модели развития организации.
- 7.2.2. Стратегии и тактики изменений в организации.
- 7.2.3. Индивидуальный, групповой и системный уровень сопротивления в организации.

Тема 8. Аудит человеческих ресурсов.

- 8.1. Управление человеческими ресурсами в системе менеджмента.
- 8.1.1. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
- 8.1.2. Методы работы с персоналом.
- 8.1.3. Этапы (цикл) и функции управления персоналом.
- 8.2. Обеспечение организации персоналом.
- 8.2.1. Определение потребности в персонале.
- 8.2.2. Набор персонала.
- 8.2.3. Отбор персонала.
- 8.2.4. Адаптация персонала.
- 8.3. Оценка, аттестация и обучение персонала.
- 8.3.1. Понятие, цели и задачи оценки персонала.
- 8.3.2. Этапы, требования и ошибки оценки персонала.
- 8.3.3. Методы оценки персонала.
- 8.3.4. Типы, виды и формы обучения персонала.
- 8.4. Управление карьерой.

Тема 9. Проектирование организационных структур.

- 9.1.1. Типы организационных структур (линейные, функциональные, матричные).
- 9.1.2. Распределение и делегирование полномочий и прав.
- 9.1.3. Назначение ответственности и определение обязанностей.
- 9.1.4. Формирование и утверждение организационной структуры.
- 9.1.5. Положение об организационной структуре.
- 9.1.6. Должностные инструкции.

Тема 10. Разработка стратегий управления человеческими ресурсами.

- 10.1.1. Анализ внутренней и внешней среды организации.
- 10.1.2. Виды стратегий организации.
- 10.1.3. Базовые стратегии (минимизации издержек, дифференциации, фокусирования).
- 10.1.4. Корпоративные (портфельные) стратегии (диверсификации, сокращения, реструктуризации, интеграции).
- 10.1.5. Конкурентные стратегии (внутрибазовые) (лидерства, претендента на лидерство, специализации, наступательная, оборонительная).
- 10.1.6. Матричный способ формирования портфеля стратегий (Матрица БКГ, Матрица Мак-Кинзи).

Тема 11. Управление изменениями в организации.

- 11.1.1. Личностные и организационные изменения.
- 11.1.2. Типы организационных изменений.
- 11.1.3. Структурные изменения в организации.
- 11.1.4. Модели управления организационными изменениями (К. Левина, Л. Грейнера, "кривой перемен" Дж. Дак и др.).
- 11.1.5. Модели управления изменениями на личностном уровне.

Тема 12. Методы проведения организационных изменений.

- 12.1.1. Приемы и подходы к управлению изменениями.
- 12.1.2. Реструктуризация управления.
- 12.1.3. Сопротивление в организации: причины сопротивления изменениям.
- 12.1.4. Методы преодоления сопротивления персонала изменениям.
- 12.1.5. Конфликты в организации: понятие, виды, причины и механизм возникновения конфликтов.
- 12.1.6. Управление и профилактика конфликтов.

Тема 13. Тимбилдинг как современная технология управления организационным поведением.

- 13.1.1. Понятие и сущность командообразования
- 13.1.2. Предпосылки развития тимбилдинга в России

- 13.1.3. Задачи и приемы тренинга командообразования
- 13.1.4. Технология командообразования
- 13.1.5. Причины неэффективности тимбилдинга
- 13.1.6. Технология создания команды
- 13.1.7. Формы управления в команде
- 13.1.8. Организация и координация работы в команде, взаимодействие с другими командами и внешней средой
- 13.1.9. Задания и упражнения на сплочение групп

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений".

Положение от 29 декабря 2018 г. № 0.1.1.67-08/328 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.67-06/241/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 3			
	Текущий контроль		
1	Устный опрос	ОПК-3, ПК-1	1. Основы организационного поведения. 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение). 3. Групповое поведение в организации и управление им. 4. Взаимодействие индивидуального и группового поведения. 5. Лидерство и власть в организации. 6. Коммуникативное поведение в организации.

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
2	Тестирование	ОПК-3 , ПК-1	1. Основы организационного поведения. 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение). 3. Групповое поведение в организации и управление им. 5. Лидерство и власть в организации. 6. Коммуникативное поведение в организации.
3	Контрольная работа	ОПК-3 , ПК-1	1. Основы организационного поведения. 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение). 3. Групповое поведение в организации и управление им. 4. Взаимодействие индивидуального и группового поведения. 5. Лидерство и власть в организации. 6. Коммуникативное поведение в организации.
	Экзамен	ОПК-3, ПК-1	
Семестр 4			
	Текущий контроль		
1	Устный опрос	ОПК-3 , ПК-1	7. Организационная культура и организационное развитие. 8. Аудит человеческих ресурсов. 9. Проектирование организационных структур. 10. Разработка стратегий управления человеческими ресурсами. 11. Управление изменениями в организации. 12. Методы проведения организационных изменений. 13. Тимбилдинг как современная технология управления организационным поведением.
2	Тестирование	ОПК-3 , ПК-1	13. Тимбилдинг как современная технология управления организационным поведением.
3	Контрольная работа	ОПК-3 , ПК-1	7. Организационная культура и организационное развитие. 8. Аудит человеческих ресурсов. 9. Проектирование организационных структур. 10. Разработка стратегий управления человеческими ресурсами. 11. Управление изменениями в организации. 12. Методы проведения организационных изменений. 13. Тимбилдинг как современная технология управления организационным поведением.
	Экзамен	ОПК-3, ПК-1	

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

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 3					
Текущий контроль					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	3
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	
Семестр 4					
Текущий контроль					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	3
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

6.3 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

Семестр 3

Текущий контроль

1. Устный опрос

Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6

Тема 1. Основы организационного поведения.

1. Организационное поведение как наука и как дисциплина.
2. Понятие, сущность и роль организационного поведения.
3. Предмет и задачи организационного поведения.
4. Уровни организационного поведения.
5. причинах и факторах поведения людей в организации.
6. Поведенческие теории управления организационным поведением.
7. Модели управления организационным поведением.
8. Модели организационного поведения менеджеров на основе пирамиды потребностей.
9. Модели организационного поведения сотрудников.

10. Методы исследования организационного поведения.

Тема 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение).

1. Типы поведения человека в организации.
2. Основные факторы поведения личности.
3. Типология сотрудников организации.
4. Природные свойства личности: темперамент; характер; способности.
5. Система потребностей, мотивов, интересов.
6. Представление личности о себе.
7. Ценности верования, принципы, расположение (к работе), установки.
8. Виды индивидуального делового поведения и его характеристики.
9. Методы управления индивидуальным поведением.
10. Мотивы и стимулы поведения сотрудников.

Тема 3. Групповое поведение в организации и управление им.

1. Модели организации труда в рабочих группах.
2. Формирование команд.
3. Характеристики и способы подбора эффективных команд.
4. Преимущества команды.
5. Роли в команде.
6. Принципы поведения менеджеров в команде.
7. Развитие рабочих групп.
8. Групповое принятие решений.
9. Групповое обучение.
10. Неформальное групповое поведение.

Тема 4. Взаимодействие индивидуального и группового поведения.

1. Закономерности взаимоотношений группы и личности.
2. Закономерности влияния группы на личность.
3. Изменения в поведении личности под влиянием группы.
4. Формы взаимодействия человека и группы.
5. Кооперация, слияние и конфликт личности и группы.
6. Внутренний конфликт личности в группе.
7. Управление девиантным поведением личности.
8. Влияние личности на группу.
9. Признаки неформального лидерства.
10. Особенности статуса неформального лидера.

Тема 5. Лидерство и власть в организации.

1. Сущность лидерства.
2. Понятие лидерства.
3. Типы лидеров.
4. Особенности формального и неформального лидерства.
5. Факторы, определяющие лидерство.
6. Функции лидера.
7. Природа власти в организации.
8. Понятие власти и влияния.
9. Баланс влияния и власти.
10. Культура власти.

Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.

1. Природа и сложность коммуникаций.
2. Понятие и модели коммуникативного поведения.
3. Виды коммуникаций.
4. Пути повышения эффективности коммуникаций.
5. Коммуникационный процесс в организации.
6. Содержание и факторы коммуникативного процесса.
7. Односторонние и двусторонние коммуникации.
8. Преимущества и недостатки различных форм коммуникации.
9. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.
10. Коммуникативные барьеры.

2. Тестирование

Темы 1, 2, 3, 5, 6

1. Основные элементы организационного поведения (ОП):

А. личность

- Б. личность и группа
В. группа и организация
Г. А и В вместе
2. Факторы, влияющие на ОП
А. Макроэкономические и микроэкономические
Б. Психологические
В. Социально-культурной среды, правовой среды
Г. А и Б
Д. А, Б и В
3. Основными признаками организации являются:
А. Границы существования, наличие целей, организационной структуры
Б. Организационная культура, взаимодействие с внешней средой
В. А и Б.
4. Особенности поведения индивида являются:
А. Установки, мотивы
Б. Поведение имеет причины, целенаправленно, мотивировано, характеристики поведения измеримы
В. Поведение имеет предпосылки
5. В контексте организационного поведения задачей эффективного управления является:
А. Слаженная работа коллектива
Б. Качественное распределение функциональных обязанностей
В. Обеспечение эффективной деятельности отдельных индивидов, групп для достижения общей эффективности деятельности организации
6. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:
А. Мотивация в трудовой сфере работников организации.
Б. Совместимость работников в процессе совместной деятельности
В. Индивидуальная эффективность, групповая эффективность, организационная эффективность
7. Организационное поведение взаимосвязано с другими поведенческими науками:
А. Социологией, политологией
Б. Психологией, теорией коммуникаций.
В. Социологией, антропологией
Г. Психологией, социологией, социальной психологией, антропологией, политическими науками.
8. Основными научными направлениями и школами, оказавшими влияние на развитие ОП являются:
А. Социально-техническая школа, теория систем, синергетический подход
Б. Школа научного менеджмента, школа человеческих отношений, теория систем, ситуационный подход, интеракционистский подход, бихевиоризм, синергетический подход
В. Школа научного менеджмента, неоклассическая школа, теория систем
9. Особенности основной концепции формирования российского менеджмента является:
А. Менталитет
Б. Ситуационный контекст
В. Индивидуальный подход
10. В основе процесса взаимодействия личности и организации находятся:
А. Плата за труд
Б. Психологический и экономический ?контракты? между сотрудниками и организацией.
11. Основными источниками различий в характеристиках личности являются:
А. Темперамент, процесс социализации
Б. Наследственный фактор, социокультурный фактор, природно-географическая среда
В. Особенности окружения, условия труда, задатки.
12. Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение, это:
А. Образ ситуации, характеристики личности, внешняя среда организации, внутренняя среда организации
Б. Психологические характеристики организационной среды
13. Я-установка содержит компоненты:
А. Когнитивный, эмоционально-оценочный, концептуально-поведенческий
Б. Познавательный-оценочный, воздействующий, реактивный
14. Я-концепция личности является результатом:
А. Самореализации
Б. Самосознания
В. Самооценки
15. Выполнение одной или нескольких социальных ролей, заключающих несовместимость, вызывает:
А. Ролевой конфликт
Б. Конфликт интересов
В. Эмоциональное напряжение

Г. Реакцию агрессии.

16. Мотив ? это:

А. Физиологическая, психологическая или социальная необходимость в удовлетворение нужд, желаний

Б. Осознанная потребность

В. Внутреннее побуждение к действию

Г. Внешнее побуждение к действию

17. Стимул - это:

А. Внешнее принуждение индивида к определённому поведению

Б. Внутренне побуждение к действию

В. Внутренняя потребность

18. Коммуникационные условия конструктивного взаимодействия в организации через распространение норм поведения формирует:

А. Активизация ОП индивида

Б. Повышение эффективности деятельности индивида

В. Становление корпоративной культуры

19. Эффект синергии это:

А. Реализация эффективной работы в группе

Б. Многократное увеличение возможностей группы по сравнению с суммарной возможностью отдельных участников

В. Повышение индивидуальной эффективности работников

20. Группа-это:

А. Некоторое число лиц, случайно объединённых в каких-либо целях

Б. Объединение людей, взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга, для достижения каких-либо общих целей.

21. Роли в группе - это:

А. Определённый набор действий, поведение индивида, определяющиеся работой.

Б. Положение работника в группе в соответствии с занимаемой должностью

В. Схема взаимоотношений в группе

22. Экономическое стимулирование личности и группы имеет значение на уровнях:

А. Отрицательное

Б. Положительное

В. А и Б

23. При анализе группы используют характеристики:

А. Основные и ситуационные

Б. Структурные и общие

В. Постоянные и переменные

24. Общепринятые стандарты, правила индивидуального и группового поведения ? это:

А. Роли

Б. Нормы

В Групповые процессы

Г. Сплочённость

25. Сколько ролей и какие выполняет каждый из членов группы:

А. функциональную

Б. роль в группе

В. несколько ролей в группе

Г. Функциональную роль и ?роль в группе?

Д. функциональную роль и несколько ?ролей в группе?

26. Различия во мнениях членов группы - это:

А. Конфликтность

Б. Групповой процесс

В. Процесс разработки и принятия решения

27. Индивидуальное развитие членов группы происходит за счёт:

А. Высокой вовлеченности сотрудников в групповой процесс, обеспечения комплексного подхода и привлечения к работе специалистов различных областей

Б. Обучения в процессе совместного решения проблем, более эффективного использования творческого потенциала сотрудников

В. Формирование у сотрудников чувства самооценности

Г. Б. и В.

28. Сила стремления членов группы оставаться в группе и выполнять обязательства перед ней:

А. Сплочённость

Б. Разделение ответственности

В. Групповое единomyслие

29. Неформальная группа это:

А. Группа с определённым образом подобранными специалистами

Б. Совокупность личных и социальных отношений, спонтанно возникающих как результат взаимодействия сотрудников

В. Структуры, наделённые повышенным уровнем полномочий и ответственности

30. Наиболее выгодные для обеих сторон стили поведения в конфликте:

А. Уступчивость, уклонение

Б. Сотрудничество, уступчивость

В. Компромисс, сотрудничество

Г. Уступчивость, компромисс

31. Конфликт это:

А. активизация действий одной из сторон, которая ущемляет интересы другой стороны

Б. Активные взаимно направленные действия каждой из сторон для реализации своих целей.

В. Противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу.

32. Выделяют следующие уровни конфликта:

А. Внутриличностные, между личностью и группой

Б. Межличностные, межгрупповые

В. А и Б.

33. Конфликты могут оказывать влияние на организацию:

А. Персонал

Б. Имидж организации

В. Составляющие репутации организации

34. Причины межгруппового конфликта:

А. Взаимозависимость в работе

Б. Различия в целях, различия в восприятии

В. А и Б.

35. Понятия ?власть? и ?лидерство?:

А. Тожественны

Б. Различны

В. Одно дополняет другое

36. Для исследования феномена лидерства используют следующие подходы:

А. Теория личностных черт, поведенческий подход, ситуативный подход

Б. Теории постановки целей

В. Ролевой подход

37. Одним из самых эффективных способов укрепления власти руководителя является:

А. делегирование полномочий

Б. жёсткий контроль над исполнением

В. требование исполнения задания любой ценой.

38. Основные принципы делегирования:

А. В соответствии с ожидаемым результатом, с учётом характера поставленной задачи

Б. С высоким уровнем контроля, по неформальным линиям коммуникации

В. С надлежащим контролем и самоконтролем, по формальным линиям коммуникации

Г. А и В.

39. Контакт, связь с целью обмена идеями, мнениями, информацией:

А. Контакты между членами организации

Б. Коммуникации

40. Обратная связь это:

А. Демонстрация получателем реакции на полученное сообщение

Б. Передача обратной информации партнёру по коммуникации

В. Навыки и компетентность в получении информации.

41. Различают следующие виды коммуникаций:

А. Вербальные, невербальные, нисходящие, восходящие, диагональные

Б. Вертикальные, горизонтальные, диагональные

В. Формальные, неформальные.

Г. Б и В.

Д. А и В.

42. Эффективной коммуникации препятствуют:

А. Дистанция

Б. Барьеры

43. От понимания, оценки и учёта жизненного цикла и стадии развития организации зависит:

- А. Индивидуальная эффективность каждого члена организации
- Б. Эффективность и устойчивость организации
- В. Развитие организации
- 44. Организационная культура-это:
 - А. Один из основных факторов внутренней среды организации
 - Б. Фактор воздействия на сотрудников организации.
- 45. Символические мероприятия, включённые в повседневную жизнь организации:
 - А. Культурная сеть организации
 - Б. Система ценностей
 - В. Церемонии и ритуалы
- 46. Обобщённый образ организации в глазах целевой аудитории: А. Известность организации на рынке
 - А. психологическом и экономическом
 - Б. корпоративном и социокультурном
 - В. социальном и индивидуальном
- 47. Необходимой составляющей ОП является:
 - А. Формирование моделей привлекательного поведения сотрудников организации
 - Б. Построение взаимоотношений с партнёрами
 - В. Организационное развитие
- 48. Виды изменений в организации:
 - А. Перестройка организации, радикальное преобразование, обычные изменения
 - Б. Умеренное преобразование
 - В. Неизменяемое функционирование
 - Г. А и Б.
 - Д. А, Б и В
- 49. Стресс это:
 - А. Состояние индивида, возникающее в ответ на экстремальные воздействия внешней и внутренней среды.
 - Б. Реакция индивида на внешние и внутренние раздражители, проявляющаяся в отклоняющемся поведении.
- 50. Периодически повторяющаяся последовательность основных этапов функционирования работника в рамках занимаемой должности:
 - А. Социализация
 - Б. Карьерный цикл

3. Контрольная работа

Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6

Темы контрольных работ - 1

1. Модификация поведения работника в организации.
2. Абсентеизм, текучесть кадров и преданность организации.
3. Мотивирующая и демотивирующая аттестация.
4. Социотехническое планирование работы.
5. Организационные изменения и их влияние на поведение человека в организации.
6. Дезорганизующие факторы в управлении.
7. Неудовлетворительное коммуникативное поведение в организации и пути его совершенствования.
8. Обучение и социализация сотрудников.
9. Адаптивное и неадаптивное поведение человека в организации.
10. Деловое общение в организации.
11. Методы управления поведением организации.
12. Методы управления развитием группы
13. Проблема совместимости в группе и управление ею.
14. Влияние группы на индивидуальное поведение
15. Феномен личного влияния в управлении организацией
16. Болезни роста и их влияние на организационное поведение, преодоление болезней роста.
17. Особенности характера личности и их использование в управлении персоналом.
18. Профессиографический анализ и оценка затратности работ.
19. Персональное развитие человека в организации.
20. Прикладные аспекты теорий мотивации.
21. Манипуляции и меры борьбы с ними.
22. Организационный климат и удовлетворенность работой.
23. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.
24. Влияние глобализации на организационное поведение.
25. Значение и измерение удовлетворенности работой, ее влияние на удовлетворенность жизнью.
26. Психологические аспекты в организационном поведении.
27. Факторы поддержания мотивации.

28. Методы и приемы успешной адаптации человека в организации.
29. Причины неудовлетворительного коммуникационного поведения.
30. Последствия неудовлетворительного коммуникационного поведения.

Экзамен

Вопросы к экзамену:

Вопросы к экзамену - 1

1. Понятие, сущность и роль организационного поведения.
2. Понятие, предмет и задачи организационного поведения.
3. Уровни организационного поведения.
4. Поведенческие теории управления и модели организационного поведения.
5. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение).
6. Методы управления индивидуальным поведением.
7. Групповое поведение в организации и управление им.
8. Модели организации труда в рабочих группах.
9. Принципы поведения менеджеров в команде.
10. Неформальное групповое поведение.
11. Взаимодействие индивидуального и группового поведения.
12. Закономерности взаимоотношений группы и личности.
13. Закономерности влияния группы на личность.
14. Формы взаимодействия человека и группы.
15. Кооперация, слияние и конфликт личности и группы.
16. Управление девиантным поведением личности.
17. Влияние личности на группу.
18. Признаки неформального лидерства.
19. Лидерство и власть в организации.
20. Особенности формального и неформального лидерства.
21. Факторы, определяющие лидерство.
22. Функции лидера.
23. Природа власти в организации.
24. Коммуникативное поведение в организации.
25. Виды коммуникаций и пути повышения их эффективности.
26. Влияние организационной культуры на поведение персонала.
27. Компоненты и факторы организационной культуры.
28. Процесс формирования и изменения организационной культуры.
29. Поведение персонала в условиях организационного развития.
30. Модели развития организации.

Семестр 4

Текущий контроль

1. Устный опрос

Темы 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13

Тема 7. Организационная культура и организационное развитие.

1. Влияние организационной культуры на поведение персонала.
2. Компоненты и факторы организационной культуры.
3. Функции и модели организационной культуры.
4. Процесс формирования и изменения организационной культуры.
5. Стратегия и культура организации.
6. Поведение персонала в условиях организационного развития.
7. Модели развития организации.
8. Стратегии и тактики изменений в организации.
9. Индивидуальный и групповой уровень сопротивления в организации.
10. Системное сопротивление в организации.

Тема 8. Аудит человеческих ресурсов.

1. Управление человеческими ресурсами в системе менеджмента.
2. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
3. Методы работы с персоналом.
4. Этапы (цикл) и функции управления персоналом.
5. Обеспечение организации персоналом.
6. Адаптация персонала.
7. Оценка, аттестация и обучение персонала.
8. Методы оценки персонала.

9. Типы, виды и формы обучения персонала.

10. Управление карьерой.

Тема 9. Проектирование организационных структур.

1. Понятие и сущность организационной структуры.

2. Типы организационных структур (линейные, функциональные, матричные).

3. Этапы проектирования организационной структуры.

4. Методы организационного проектирования.

5. Распределение и делегирование полномочий и прав.

6. Назначение ответственности и определение обязанностей.

7. Критерии эффективности организационной структуры.

8. Формирование и утверждение организационной структуры.

9. Положение об организационной структуре.

10. Должностные инструкции.

Тема 10. Разработка стратегий управления человеческими ресурсами.

1. Анализ внутренней и внешней среды организации.

2. Виды стратегий организации.

3. Базовые стратегии (минимизации издержек, дифференциации, фокусирования).

4. Корпоративные (портфельные) стратегии (диверсификации, сокращения, реструктуризации, интеграции).

5. Конкурентные стратегии (внутрибазовые) (лидерства, претендента на лидерство, специализации, наступательная, оборонительная).

6. Матричный способ формирования портфеля стратегий (Матрица БКГ, Матрица Мак-Кинзи).

7. Формирование портфеля стратегий на основе построения кривых (кривая жизненного цикла, кривая опыта (обучения)).

8. Факторы, влияющие на выбор стратегии.

9. Типы стратегических изменений в организации.

10. Контроль реализации стратегии.

Тема 11. Управление изменениями в организации.

1. Сущность управления изменениями.

2. Цели и задачи управления изменениями

3. Эволюционный и революционный подход к управлению изменениями.

4. Концепция организационного развития.

5. Принципы управления изменениями в организации.

6. Уровни управления изменениями.

7. Классификация организационных изменений.

8. Личностные и организационные изменения.

9. Типы организационных изменений.

10. Структурные изменения в организации.

Тема 12. Методы проведения организационных изменений.

1. Модели управления организационными изменениями (К. Левина, Л. Грейнера, ?кривой перемен? Дж. Дак).

2. Теория Е и теория О организационных изменений.

3. Модели управления изменениями на личностном уровне.

4. Приемы и подходы к управлению изменениями.

5. Реструктуризация управления.

6. Реинжиниринг бизнес-процессов в организации.

7. Сопротивление в организации: причины сопротивления изменениям.

8. Методы преодоления сопротивления персонала изменениям.

9. Конфликты в организации: понятие, виды, причины и механизм возникновения конфликтов.

10. Управление и профилактика конфликтов.

Тема 13. Тимбилдинг как современная технология управления организационным поведением.

1. Понятие и сущность командообразования.

2. Предпосылки развития тимбилдинга в России.

3. Задачи и приемы тренинга командообразования.

4. Технология командообразования.

5. Причины неэффективности тимбилдинга.

6. Технология создания команды.

7. Формы управления в команде.

8. Организация и координация работы в команде.

9. Взаимодействие с другими командами и внешней средой.

10. Критерии эффективной команды.

2. Тестирование

Тема 13

1. Идея командных методов работы заимствована:

- a) из мира политики
- b) из мира моды
- c) из мира спорта
- d) из мира науки
- e) из животного мира

2. Идея командных методов работы стала активно внедряться в практику менеджмента в:

- a) в середине 19 века
- b) в конце 19 века
- c) 1930-40-х гг.
- d) 1960-70-х гг.
- e) 1990-2000-х гг.

3. Team building переводится с английского языка как:

- a) взаимопомощь
- b) чувство сплоченности
- c) получение прибыли
- d) создание команды
- e) экономия ресурсов

4. Основной целью организации тимбилдинга НЕ является:

- a) сплочение сотрудников
- b) формальное общение
- c) совместные переживания
- d) новые ощущения
- e) возможность ненадолго отойти от привычного

5. Ученый, который установил, что для процветания бизнеса необходимо выстроить сплоченную команду с общей мотивацией:

- a) Аллен Карр
- b) Рене Декарт
- c) Элтон Мэйо
- d) Зигмунд Фрейд
- e) Жан Пиаже

6. НЕ является целью командообразования:

- a) аттестация персонала
- b) усиление креативности
- c) объединение усилий для достижения целей
- d) сплочение внутри группы с целью повышения работоспособности
- e) сплочение с целью улучшения психологического климата

7. Состояние эффективного группового взаимодействия сотрудников, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- a) командное состояние
- b) единство духа
- c) индивидуализм
- d) тимбилдинг
- e) синергия

8. Группа с четко очерченным составом людей, дифференциацией ролей между ними и общей целью ? это:

- a) кадровый состав
- b) рабочая сила
- c) трудовой коллектив
- d) команда
- e) общество

9. НЕ является признаком команды:

- a) участники воспринимают работу как собственное дело
- b) члены группы относятся к работе как наемные сотрудники
- c) чужие предложения получают развитие и поддержку
- d) участники открыто выражают идеи и обмениваются информацией
- e) участники стараются понять мнения оппонентов

10. Признак команды:

- a) новые предложения с трудом находят поддержку
- b) члены группы не доверяют некоторым из своих коллег
- c) независимые индивидуумы отстаивают собственные интересы
- d) участники с трудом собираются вместе

е) участники стараются понять мнения оппонентов

11. Эффективное групповое взаимодействие и развитие интеллектуального и профессионального потенциала каждого является результатом:

- а) тимбилдинга
- б) бодибилдинга
- в) бэби-бума
- г) синергии
- д) идиосинкразии

12. Группа, созданная для выполнения какой-то конкретной задачи и существующая короткое время ? это:

- а) проектная группа
- б) постоянная группа
- в) неформальная группа
- г) трудовой коллектив
- д) кадровый состав

13. Командному способу организации деятельности присущи (убрать лишнее):

- а) общая цель
- б) распределение ролей
- в) обеспечение максимального включения каждого в рабочий процесс
- г) индивидуализация и самостоятельность в принятии решений
- д) согласованное видение стоящих перед организацией задач

14. Технология создания команды предполагает (убрать лишнее):

- а) оценку команды в долгосрочной перспективе
- б) распределение функций в команде
- в) взаимодействие внутри команды
- г) организацию работы в команде
- д) развитие команды

15. Процесс целенаправленного формирования особого взаимодействия людей в группе, позволяющего эффективно реализовать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации, называется:

- а) коллективизм
- б) командообразование
- в) ценностно-ориентационное единство
- г) синергетический эффект
- д) пространственно-стратегическое мышление

16. Командному способу организации деятельности присущи (убрать лишнее):

- а) постоянный контроль руководства
- б) обеспечение совместной выработки решений
- в) ориентация на эффективность
- г) генерация новых идей
- д) поиск способов решения проблем

17. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- а) рабочая группа
- б) трудовой коллектив
- в) псевдокоманда
- г) команда
- д) классовый резерв

18. Для продуктивной работы члены команды должны уметь следующее (убрать лишнее):

- а) организовывать работу в команде
- б) планировать свою деятельность
- в) проектировать организационную структуру
- г) осуществлять контроль за исполнением заданий
- д) осуществлять ситуационный анализ

19. Организация работы в команде включает (убрать лишнее):

- а) как минимум два лидера
- б) мотивацию деятельности всех ее членов
- в) обеспечение ресурсами
- г) распределение работ между членами команды
- д) обеспечение условий и средств, необходимых для текущей деятельности команды

20. Задачей руководителя команды НЕ является:

- а) установление и поддержание доброжелательной спокойной рабочей атмосферы в команде

- b) непосредственное обслуживание клиентов
c) формирование у членов команды стремления к самостоятельной работе
d) организация профессионального роста членов команды
e) формирование у членов команды ?чувства тревожной сигнализации? при угрозе срыва работ
21. Создание комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовать поставленные задачи и достичь намеченные цели ? это?
a) мотивация
b) контроль
c) планирование
d) синергия
e) тимбилдинг
22. Планирование включает следующие процедуры (убрать лишнее):
a) куда двигаться?
b) как двигаться?
c) каким образом достичь результата?
d) какой подвести итог?
e) как конкретно решать задачи?
23. Тимбилдинг представляет собой:
a) систему наблюдения и проверки процесса функционирования и фактического состояния управляемого объекта
b) полезное взаимодействие, эффект от которого ниже суммарного результата действий участников
c) психофизиологический процесс, управляющий поведением человека
d) модель корпоративного менеджмента, обеспечивающая полноценное развитие компании
e) оптимальное распределение ресурсов для достижения поставленных целей
24. Критерии эффективной команды (убрать лишнее):
a) единый лидер, признанный командой
b) члены команды имеют разные представления об общекомандных целях и задачах, перспективах развития
c) единая система ценностей и единство правил внутри команды
d) команда легко собирается вместе
e) каждый член команды имеет личную заинтересованность в достижении командных целей
25. Этапы развития команды (убрать лишнее)
a) формирование и начало совместной работы
b) конфликты и противостояния
c) выбор лидеров команды
d) нормализация
e) работа в полную силу
26. Командный стиль работы повышает рентабельность бизнеса на:
a) 5-10%
b) 20-60%
c) 80-100%
d) 100-150%
e) 200% и более
27. НЕ является критерием эффективной команды:
a) быстрота сбора команды вместе
b) ориентация на общекомандный результат
c) у каждого члена особо важное мнение относительно своей роли в команде
d) личная заинтересованность в достижении командной цели
e) четко определенная сфера ответственности каждого
28. НЕ является критерием эффективной команды:
a) единая система ценностей
b) единство правил внутри команды
c) единый лидер, признанный командой
d) единая униформа
e) единое представление о цели
29. Благодаря работе в команде сотрудники приобретают такие качества, как (убрать лишнее):
a) умение быстро развиваться
b) умение обмениваться опытом
c) умение выполнять индивидуальную работу для достижения собственной цели
d) умение быстро реагировать на смену бизнес-среды
e) умение применять накопленный опыт в новых условиях
30. Трансформация данных, полученных из разных источников ? это:
a) компиляция

- b) интеграция
 - c) дифференциация
 - d) синергия
 - e) концептуализация
31. Самый простой способ сплотить коллектив:
- a) посеять в коллективе сомнения в собственных силах и возможностях
 - b) провести корпоратив
 - c) провести ряд мероприятий, связанных со спортом
 - d) набрать в команду людей, разных по духу и темпераменту
 - e) назначить лидера и членов команды
32. Одна из целей тимбилдинга:
- a) неприязнь внутри команды
 - b) нежелание сотрудников искать компромисс
 - c) развитие у сотрудников чувства привязанности к работе
 - d) разные взгляды на решение поставленной задачи
 - e) развитие у сотрудников нежелания работы в команде
33. Тимбилдинг не может дать результата, если:
- a) коллектив взаимодействует друг с другом
 - b) присутствует сплоченность и общая цель команды
 - c) коллектив несовместим по профессиональным качествам
 - d) команда имеет желание делиться опытом
 - e) команда отличается высокой скоростью принимаемых решений
34. Игра, в которой команда поднимает участника с помощью указательных пальцев, называется:
- a) ?Необитаемый остров?
 - b) ?Путаница?
 - c) ?Доверительный подъем?
 - d) ?Какая мы команда?
 - e) ?Слушай меня!?
35. Синдром Аполлона (команда, состоящая из высококвалифицированных участников, работает недостаточно эффективно) выражается формулой:
- a) $1+1=2$
 - b) $2+2=5$
 - c) $1+2=7-4$
 - d) $1+1+1+1=2$
 - e) $1+1+1+1=5$

3. Контрольная работа

Темы 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13

Темы контрольных работ - 2

1. Типология поведения человека в организации.
2. Программирующие свойства личности.
3. Основные группы черт характера человека.
4. Значение соционических типов в организационном поведении.
5. Понятие коммуникационного процесса в организации.
6. Структура и механизмы организационной коммуникации.
7. Виды адаптации человека в организации.
8. Манипуляционные игры.
9. Динамика мотивации труда.
10. Типы поведения людей в конфликтах.
11. Проявление инновационного поведения.
12. Развитие и становление организационного поведения.
13. Теории психоанализа, бихевиоризма и гуманистической психологии моделирования организационного поведения.
14. Типология личности.
15. Определение характера и типа личности по внешним проявлениям ? жестах, мимике, осанке, позе и походке.
16. Профессионально-психологический отбор и оценка личности менеджера.
17. Основные теории мотивации, их сравнительные характеристики и использование в практике управления персоналом.
18. Модели организационного поведения (авторитарная, опеки, поддерживающая, коллегиальная).
19. Организационные роли: сущность, структура, типология.
20. Конфликт культур в транснациональных компаниях.
21. Корпоративная культура виртуальных организаций.

22. Роль корпоративной культуры в достижении стратегических задач компании.
23. Кодекс корпоративного поведения.
24. Поведение личности в конфликтной и стрессовой ситуации.
25. Конфликтное поведение в организации.
26. Проблема совместимости в группе и управление ею.
27. Особенности управления малыми группами в организации.
28. Групповая сплоченность как фактор эффективности функционирования организации.
29. Основные процессы групповой динамики.
30. Основные элементы эффективной работы команды.

Экзамен

Вопросы к экзамену:

Вопросы к экзамену - 2

1. Аудит человеческих ресурсов.
2. Управление человеческими ресурсами в системе менеджмента.
3. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
4. Методы работы с персоналом.
5. Этапы (цикл) и функции управления персоналом.
6. Обеспечение организации персоналом.
7. Оценка, аттестация и обучение персонала.
8. Методы оценки персонала.
9. Типы, виды и формы обучения персонала.
10. Управление карьерой.
11. Типы организационных структур (линейные, функциональные, матричные).
12. Распределение и делегирование полномочий и прав.
13. Назначение ответственности и определение обязанностей.
14. Формирование и утверждение организационной структуры.
15. Положение об организационной структуре.
16. Должностные инструкции.
17. Анализ внутренней и внешней среды организации.
18. Виды стратегий организации.
19. Матричный способ формирования портфеля стратегий (Матрица БКГ, Матрица Мак-Кинзи).
20. Типы организационных изменений.
21. Модели управления организационными изменениями (К. Левина, Л. Грейнера, ?кривой перемен? Дж. Дак).
22. Модели управления изменениями на личностном уровне.
23. Методы проведения организационных изменений.
24. Сопротивление в организации: причины сопротивления изменениям.
25. Методы преодоления сопротивления персонала изменениям.
26. Конфликты в организации: понятие, виды, причины и механизм возникновения конфликтов.
27. Управление и профилактика конфликтов.
28. Тимбилдинг как современная технология управления организационным поведением.
29. Понятие и сущность командообразования.
30. Технология командообразования.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 3			

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Текущий контроль			
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	20
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	10
Контрольная работа	Контрольная работа проводится в часы аудиторной работы. Обучающиеся получают задания для проверки усвоения пройденного материала. Работа выполняется в письменном виде и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	3	20
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50
Семестр 4			
Текущий контроль			
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	20
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	10
Контрольная работа	Контрольная работа проводится в часы аудиторной работы. Обучающиеся получают задания для проверки усвоения пройденного материала. Работа выполняется в письменном виде и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	3	20
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

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

7.1 Основная литература:

1. Згонник Л.В. Организационное поведение / Згонник Л.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 232 с.: ISBN 978-5-394-01733-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=513285>
2. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. - М.: Дашков и К, 2018. - 384 с.: ISBN 978-5-394-01312-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=415045>
3. Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение: Учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И. - М.: Дашков и К, 2018. - 272 с.: ISBN 978-5-394-02482-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=510164>

7.2. Дополнительная литература:

1. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты...): Учеб. пос. / С.Д.Резник и др.; Под ред. С.Д.Резника - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=424020>
2. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=509399>
3. Захаров Н.Л. Организационное поведение государственных служащих [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Л. Захаров. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 237 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009613-1. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/557327>
4. Организационное поведение: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=462069>
5. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=429092>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Справочная система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru>

Электронно-библиотечная система - <http://znanium.com>

Энциклопедия Википедия - <http://en.wikipedia.org>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	Обучение строится на основе лекционных и практических занятий. Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов дисциплины, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне. В процессе изучения курса студенты получают устойчивые знания о значении и роли дисциплины в современной экономике. Теоретическое освоение курса предполагает изучение особенностей темы, осмысление круга проблем, определяющих теорию вопроса.
практические занятия	Практическое освоение курса предполагает приобретение конкретных навыков в данной сфере. Студенты должны приобрести навыки, обозначенные в требованиях к направлению, знать, уметь и владеть указанными компетенциями. При подготовке к практическим (семинарским) занятиям необходимо прежде всего опираться на лекционный материал. Занятия предполагают активное участие в осуждении выдвинутых в рамках тем вопросов.
самостоятельная работа	Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления студента с определенными разделами курса по литературе, рекомендованной для выполнения индивидуальных заданий по курсу. Самостоятельная работа также предполагает подготовку к тестированию и контрольной работе.
устный опрос	Для проверки эффективности преподавания дисциплины проводится устный контроль знаний студентов. При этом используются вопросы, указанные в темах устного опроса. Задание предполагает подготовку студентом доклада по выбранному вопросу и выступление перед аудиторией. В докладе необходимо кратко раскрыть сущность выбранного вопроса, сделать вывод.
тестирование	В тестовых заданиях в каждом вопросе из представленных вариантов ответа правильный только один, кроме тех вопросов, в скобках к которым указано - 2 ответа, 3 ответа. Время тестирования ограничивается. Исключается возможность пользования конспектами и телефоном. Выполненные задания теста демонстрируют уровень владения материалом.
контрольная работа	Выполнение контрольной работы предполагает раскрытие темы, указанной в списке тем контрольных работ. Выбор темы контрольной работы осуществляется студентом самостоятельно. Обязательным условием выполнения контрольной работы является освещение темы не только с теоретических позиций, но и на примере конкретного предприятия.
экзамен	При подготовке к экзамену необходимо опираться прежде всего на лекции, а также на источники, которые разбирались на занятиях в течение семестра. На экзамене следует подробно изложить сущность двух вопросов из списка вопросов к экзамену. Обучающийся должен продемонстрировать всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала.

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

Освоение дисциплины "Организационное поведение" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 2010 Professional Plus Russian

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен обучающимся. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.

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

Освоение дисциплины "Организационное поведение" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.03.02 "Менеджмент" и профилю подготовки Производственный менеджмент .