

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Искаков Ирлан Жангазыевич Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: Ректор

«**Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕвразЭС**»

Дата подписания: 01.08.2022 09:05:25

Уникальный программный ключ:

a748d5b672796bd7b37612bb23a3449357804892a0d120774ea9def3ef7a2bc0

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Организационное поведение

*(наименование дисциплины)*

Направление подготовки/Специальность 38.03.06 Торговое дело

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Торговое дело

2022 г.

## **1. Место дисциплины в структуре образовательной программы, входные требования для освоения дисциплины (при необходимости)**

Дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата.

## **2. Объем дисциплины в зачетных единицах**

Объем дисциплины составляет 7 зачетных единиц.

## **3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)**

### **Раздел 1. Введение в организационное поведение**

Тема 1. Организации и организационное поведение в системе менеджмента

Тема 2. Организация как система. Принципы и законы. Имидж организации

### **Раздел 2. Группа и групповое поведение**

Тема 3. Феномен группового поведения в организации

Тема 4. Управление командой. Управление конфликтами

### **Раздел 3. Коммуникации и модели поведения сотрудников**

Тема 5. Модели коммуникаций. Координация. Ответственность

Тема 6. Принятие управленческих решений

### **Раздел 4. Организационная культура и организационное поведение**

Тема 7. Организационная культура и особенности организационного поведения

Тема 8. Управление организационной культурой и организационным поведением

## **4. Методические рекомендации по организации изучения учебной дисциплины**

Изучение дисциплины включает контактную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях в форме занятий различных типов в соответствии со спецификой дисциплины и самостоятельную работу обучающихся в объемах соответственно учебному плану. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

### **Теоретические занятия**

#### **Теоретические занятия (лекции)**

##### **Лекция 1.**

Тема 1. Организации и организационное поведение в системе менеджмента.

Сущность курса «Организационное поведение». Цели учебной дисциплины. Научные основы, подходы и методы изучения организаций и организационного поведения. Классификация организаций. Понятие социальной организации. Основные этапы развития теории организации. Классическая теория организации. Теория организации А. Файоля. Бюрократическая модель организации М. Вебера. Развитие теории организации во 2-ой половине 20 века. Основополагающие концепции организационного поведения. Поведение как категория. Социальное поведение. Трудовая деятельность. Трудовое поведение. Теории

поведения человека в организации. Школа научного управления. Административная школа. Школа человеческих отношений. Поведенческие науки. Эффективность организации. Взаимосвязь индивидуальной, групповой и организационной эффективности. Критерии эффективности организации.

Организация и менеджмент. Типы управления организацией: механистический, органистический. Бюрократические организации. Самообучающиеся организации. Структура организации. Организационная культура. Организационное поведение. Система организационного поведения. Особенности организации, определяющие характер организационного поведения. Принципы построения системы организационного поведения.

### **Лекция 2.**

Тема 2. Организация как система. Принципы и законы организации. Имидж организации. Организационная система. Понятие «система управления». Кибернетика как наука об управлении. Основные положения теории систем. Свойства систем. Особенности системного подхода к определению сущности организации. Характеристика открытых и закрытых систем. Ситуационный подход. Динамическое воздействие с окружающим миром в открытой системе. Организация как система процессов. Общие, частные и ситуационные принципы. Принципы статической организации. Принципы динамической организации. Принципы рационализации. Принципы формирования процесса организации. Принципы приоритетов. Суть принципа оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления. Система законов организации. Различия между законами и принципами. Закон синергии. Закон информированности-упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа и синтеза. Закон развития. Законы композиции и пропорциональности. Специфические законы социальной организации. Необходимость знаний законов организации менеджерами. Сущность проявления и действия законов. Особенности законов организации и законов для организации. Роль законов в теории организации. Соотношение между законом и закономерностью. Общая концепция процессов управления организацией. Виды процессов. Состав основных и обеспечивающих процессов. Управленческая деятельность организации процессов. Процедуры механизма управления организацией.

### **Лекция 3.**

Тема 3. Феномены группового поведения в организации.

Группа. Природа групп. Стадии развития групп. Факторы группового поведения. Групповое мышление. Формирование сплоченной группы. Групповая и межгрупповая динамика. Групповая эффективность. Принятие решений в группах. Методы изучения и анализа взаимоотношений в группе. Определение формальной и неформальной организации на основе критерия формализации. Характеристика неформальной организации. Признаки неформальных организаций. Способы влияния неформальных организаций на формальные организации. Причины, по которым люди вступают в неформальные организации. Административный менеджмент как инструмент регламентации организационного поведения. Сущность концепции управления человеческим капиталом. Модели управления человеческим капиталом и система ОП. Типология моделей ОП. Эволюция моделей ОП. Тенденции развития моделей ОП. Методы исследования организаций. Технология быстрой диагностики состояния организации. Сравнительный анализ моделей ОП. Анализ современных проблем управления ОП. Отклоняющиеся ОП и управление им.

### **Лекция 4.**

Тема 4. Управление командой. Управление конфликтами

Команда. Создание команды. Факторы командной эффективности. Стадии становления команды. Функциональные аспекты формирования команд. Формирование ролей в команде.

Командные коммуникации. Матричная структура как командная форма. Социотехническая модель работы как способ организации труда в команде. Психологические основы формирования команд. Мотивация командной деятельности. Индекс групповой сплоченности Сихора. Доверие как основа формирования команды. Жизненные циклы команд. Типы команд: рабочие команды, команды повышения эффективности, интегрирующие команды, межфункциональные команды. Роль и функции менеджера на каждом этапе развития команды. Роль руководителя в управлении рабочей командой. Коучинг, менторинг и наставничество как стили лидерства в команде. Совершенствование командного взаимодействия. Развитие навыков управления групповой работой. Техники принятия решения в группе, методы активизации и поддержки членов команды при выработке креативных решений. Самоуправляемые команды. Основные условия эффективной командной работы. Развитие представлений о конфликте и его роли в менеджменте. Конфликт. Конфликтная ситуация. Предмет конфликта. Инцидент. Стадии конфликтов. Причины конфликтов.

### **Лекция 5.**

Тема 5. Модели коммуникаций. Координация. Ответственность.

Понятие, значение и классификация коммуникаций. Модели коммуникаций. Информация как основа коммуникационного процесса. Организационно-распорядительные и нормативные документы как способ упорядочения организационного поведения. Этапы коммуникационного процесса. Деловое общение. Вербальная и невербальная коммуникация. Классификация способов организации коммуникативного пространства. Деловая репутация. Формы и методы организационных коммуникаций. Управление коммуникациями. Препятствия обмену информацией. Особенности межличностных коммуникаций. Трудности в осуществлении межличностных коммуникаций. Пути совершенствования межличностных коммуникаций. Инновационные формы коммуникаций. Сущность коммуникационной политики и основные принципы ее осуществления. Управленческие коммуникации и процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений в организации как дополнительная мотивационная структура.

### **Лекция 6.**

Тема 6. Принятие управленческих решений

Понятие управленческого решения и его особенности. Классификация управленческих решений. Значение управленческих решений требования к ним. Основные этапы разработки идеализации управленческого решения. Теоретические модели школ принятия решений. Классификация подходов к теории принятия управленческих решений.

### **Лекция 7.**

Тема 8. Управление организационной культурой и организационным поведением

Классификация видов корпоративной культуры. Проблема измерения организационной культуры: «культурный аудит» Дж. Вилкинсона, «сила культуры», «толщина культуры». Проблема формирования и развития корпоративной культуры. Факторы влияющие на формирование. Методы изменения и поддержания. Роль основателей организации в выработке корпоративной культуры. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения корпоративной культуры. Взаимозависимость стратегии и корпоративной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (У.Оучи, Г.Хофстид, Г.Лэйн и Дж.Дистефано). Классификация организационных культур С.Ханди, Льюиса. Национальные особенности россиян. Тенденции организационных изменений. Экономическое значение организационной культуры.

## **Семинарские занятия**

### **Семинар 1. Тема 3. Феномен группового поведения в организации**

Административный менеджмент как инструмент регламентации организационного поведения. Сущность концепции управления человеческим капиталом. Модели управления человеческим капиталом и система ОП. Типология моделей ОП. Эволюция моделей ОП. Тенденции развития моделей ОП. Методы исследования организаций. Технология быстрой диагностики состояния организации. Сравнительный анализ моделей ОП. Анализ современных проблем управления ОП. Отклоняющееся ОП и управление им.

### **Семинар 2. Тема 4. Управление командой. Управление конфликтами**

Коучинг, менторинг и наставничество как стили лидерства в команде. Совершенствование командного взаимодействия. Развитие навыков управления групповой работой. Техники принятия решения в группе, методы активизации и поддержки членов команды при выработке креативных решений. Самоуправляемые команды. Основные условия эффективной командной работы. Типы конфликтов: мотивационные, коммуникационные, власти и безвластия, внутриличностные, межличностные, межгрупповые, между личностью и группой. Приемы создания конфликтов. Профилактика конфликтов. Структурные и межличностные методы разрешения конфликтов.

## **Практические занятия**

### **Практическое занятие 1. Тема 5. Модели коммуникаций. Координация. Ответственность.**

Формы и методы организационных коммуникаций. Управление коммуникациями. Препятствия обмену информацией. Особенности межличностных коммуникаций. Трудности в осуществлении межличностных коммуникаций. Пути совершенствования межличностных коммуникаций.

Инновационные формы коммуникаций. Сущность коммуникационной политики и основные принципы ее осуществления. Управленческие коммуникации и процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений в организации как дополнительная мотивационная структура.

### **Практическое занятие 2. Тема 6. Принятие управленческих решений**

Принципы разработки управленческого решения. Условия и факторы качества управленческих решений. Организация и контроль исполнения управленческого решения. Философия управления качеством. Бенчмаркинг. Контролинг. Методы прогнозирования управленческих решений. Основные методы анализа альтернатив. Методы обоснования экономической эффективности управленческих решений.

**Практическое занятие 3. Тема 7. Организационная культура и особенности организационного поведения**

Понятие организационной культуры. Уровни организационной культуры. Свойства организационной культуры. Классификация. Методы поддержания организационной культуры. Понятие маркетинговой культуры персонала.

## **5. Методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа студентов включает усвоение теоретического материала, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, выполнение самостоятельных заданий, изучение литературных источников, использование Internet-данных, изучение нормативно-правовой базы, подготовку к текущему контролю знаний, к промежуточной аттестации.

### **Вопросы для самоконтроля**

#### **РАЗДЕЛ I. ВВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

1. Что является предметом исследований в курсе «Теория организаций и организационное поведение»?
2. Назовите основополагающие концепции организационного поведения.
3. Каковы сущность и основные черты современной организации?
4. Какие группы функциональных процессов характерны для деятельности любой организации?
5. Охарактеризуйте основные подходы и методы изучения организаций и организационного поведения.
6. В чем заключаются особенности системного подхода к определению сущности организации?
7. Назовите и раскройте принципы организации.
8. Назовите и раскройте законы организации.
9. Раскройте взаимодействие внутренней и внешней среды организации. SWOT-анализ.
10. Рассмотрите внутреннюю среду организации.
11. Раскройте влияние внешней среды на деятельность организации.
12. Что представляют собой конкурентные преимущества организации.
13. Назовите нематериальные ресурсы и активы организации.
14. Определите принципы построения системы организационного поведения.
15. Определите типы управления организацией.
16. Назовите виды современных организаций.
17. Рассмотрите влияние имиджа организации на поведение ее сотрудников
18. Раскройте право как фактор, определяющий основные характеристики организационного поведения.
19. Назовите критерии эффективности организации.
20. Что такое феномен синергии?
21. Проанализируйте действие принципов рационализации деятельности организации.
22. Укажите основные элементы системной структуры.
23. Что такое обратная связь?
24. Что включает в себя организация как процесс?
25. Каково значение знаний в деятельности современной организации?
26. В чем состоит влияние организации на поведение сотрудников?
27. Почему тип организации предопределяет поведение сотрудников?

#### **РАЗДЕЛ 2. ГРУППА И ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

1. Какие основные факторы определяют развитие группового поведения?
2. Назовите социально-психологические характеристики сплоченной группы.
3. Какие методы изучения группы вы знаете?

4. Дайте характеристику неформальной группы.
5. Раскройте, как влияет неформальная группа на поведение сотрудников организации
6. Определите причины, по которым люди вступают в неформальные организации.
7. Покажите, каким образом административный менеджмент регламентирует организационное поведение.
8. Раскройте сущность концепции управления человеческим капиталом.
9. Дайте типологию моделей организационного поведения.
10. Что такое лидерство?
11. Как связаны лидерство и власть?
12. Назовите сходство и отличие понятий «лидерство» и «руководство».
13. Что подразумевает развитие лидерских качеств?
14. Дайте характеристику типам лидерства.
15. Раскройте понятие руководства, функций, качеств руководителя.
16. Одномерные и многомерные стили руководства. В чем их суть?
17. В чем суть модели компетенций?
18. Что такое делегирование полномочий?
19. Каким образом организационная политика влияет на процессы управления?
20. Что входит в состав профессиональных компетенций руководителя?
21. Каковы критерии эффективного управленческого поведения?
22. Охарактеризуйте демократический и авторитарный стили управления.
23. Чем отличаются понятия власть и авторитет?
24. Что такое организационный конфликт?
25. Раскройте основные типы организационных конфликтов.
26. Назовите основные стадии протекания конфликта.
27. В чем состоят функции конфликта?
28. В чем суть структурных и межличностных методов разрешения конфликта
29. Покажите, что переговоры - эффективный способ разрешения конфликта
30. Раскройте роль руководителя в формировании социально-психологического климата в организации.
31. Почему команду понимают как современный способ организации труда?
32. Раскройте психологические основы формирования команд.
33. Что такое индекс групповой сплоченности Сिशора.
34. Покажите, что доверие – это основа формирования команды.
35. Раскройте ролевой репертуар команды.
36. Покажите, в чем заключаются стили лидерства в команде.
37. Что такое самоуправляемые команды?
38. Назовите основные условия эффективной командной работы.

### **РАЗДЕЛ 3. КОММУНИКАЦИИ И МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ**

1. Раскройте понятие «деловое общение», определите его структуру. Какие виды делового общения Вы знаете?
2. Что такое координация деятельности и какие способы координации деятельности Вы знаете?
3. В каком документе и как прописан характер координации деятельности?
4. В чем суть делегирования полномочий?
5. Какие способы координации деятельности Вы знаете?

6. Какие существуют психологические установки индивидуального сознания, проявляющиеся в деловых контактах?
7. Как связаны стиль руководства и характер делового общения?
8. Раскройте суть ответственности, Назовите виды ответственности.
9. Какие существуют модели коммуникаций в менеджменте?
10. Какие этапы осуществляются в коммуникативном процессе?
11. Чем различаются структуры коммуникаций в формальной и неформальной организациях?
12. Какие из видов искажения информации в коммуникационных сетях наиболее опасны для их функционирования?
13. Назовите основные типы взаимодействия людей в деловых контактах.
14. Чем определяется система сотрудничества в организации?
15. Какие существуют способы улучшения организационных коммуникаций?
16. Что такое управленческое решение?
17. Какие процедуры входят в состав разработки и реализации управленческого решения?
18. Что входит в состав процедур разработки управленческого решения?
19. Что представляет собой ретроспективная модель принятия решения?
20. Назовите исходные предпосылки рациональной модели принятия решения.
21. Что такое критерии оценки эффективности решений?
22. Раскройте формы и методы контроля за реализацией принятых решений.
23. Каково содержание управленческого решения как процесса и как явления?
24. Какова обобщенная схема процесса разработки управленческого решения?
25. Приведите классификацию управленческих решений.
26. Дайте определение понятий «неопределенность» и «риск».
27. Перечислите названия основных методов разработки управленческого решения.
28. Дайте определение термина «эффективность управленческого решения».
29. Что такое организационная, социальная и экономическая эффективность управленческого решения?
30. Каков механизм оценки экономической эффективности управленческого решения?

#### **РАЗДЕЛ 4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

1. Дайте определение понятию «организационная культура»
2. Назовите основные составляющие «организационной культуры».
3. Какова роль топ-менеджмента организации в формировании организационной культуры?
4. Какие четыре факторные модели ценностей выделяет в своей концепции Г.Хоффштеде?
5. Какие четыре «идеологии культуры» выделяли Ч.Хэнди и Р.Харрисон?
6. Какие переменные являются основными характеристиками организационной культуры в модели Г.Лэйн и Дж.Дистефано?
7. Какие три модели организационной культуры предложил У.Оучи?
8. В чем заключается процедура диагностики организационной культуры?
9. Каковы основные составные части организационной культуры?
10. В чем может крыться причина формализации организационных ритуалов?
11. Как философия менеджмента помогает устанавливать общее понимание границ для всех



12. сотрудников?
13. Раскройте взаимосвязь организационного развития и организационной культуры.
14. Назовите методы поддержания организационной культуры и раскройте их.
15. Что такое «маркетинговая культура» как она соотносится с организационной культурой?
16. Какие существуют модели поведения работников по отношению к клиентам?
17. Как обучение выступает активным инструментом изменения модели организационного поведения и организационной культуры?
18. Что такое «культурный аудит» Дж.Вилкинсона?
19. Какие классификации организационных культур Вы знаете? В чем их суть?
20. Обоснуйте, почему организационное развитие представляет собой целенаправленный процесс изменения организационной культуры?

**6. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

**6.1 Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций**

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

- способность управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами (ПК-5);
- готовность анализировать, оценивать и разрабатывать стратегии организации (ПК-9)

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Индикаторы достижения компетенций</b>
<b>ПК-5</b> способность управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	<b>Знает:</b> методы и технологии управления персоналом организации (предприятия); специфику организационно-управленческой работы с малыми коллективами
	<b>Умеет:</b> управлять персоналом организации (предприятия) и малыми коллективами;
	<b>Владеет:</b> навыками управления персоналом организации (предприятия) и малыми коллективами.
<b>ПК-9</b> готовность анализировать, оценивать и разрабатывать стратегии организации	<b>Знает:</b> методы и средства анализа, оценки и разработки стратегии организации;
	<b>Умеет:</b> анализировать, оценивать и разрабатывать стратегии организации;
	<b>Владеет:</b> навыками анализа, оценки и разработки стратегии организации.

## **6.2. Перечень оценочных материалов**

Оценочные материалы представляют собой задания для выполнения обучающимся, позволяющие ему приобрести теоретические знания, практически умения (навыки) и опыт, а также решать задачи, связанные с будущей профессиональной деятельностью. Включают в себя задания для текущего контроля уровня успеваемости, оценивающие ход освоения обучающимися дисциплины, и задания для промежуточной аттестации обучающихся, обеспечивающие оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине.

### **Примерные задания для проведения текущего контроля успеваемости**

#### **Темы рефератов**

1. Роль менеджера в организации (на примере конкретной организации)
2. Роли менеджера в модели Минцберга. Расширенный состав ролей менеджера.
3. Использование идей различных школ управленческой мысли для управления современными организациями.
4. Значение миссия организации при проектировании организации и организационных отношений (на примере конкретной организации).
5. Анализ внутренних переменных организации
6. Анализ макроокружения конкретной организации
7. Анализ непосредственного окружения конкретной организации
8. Анализ организационной структуры дивизионального типа (на примере конкретной организации)
9. Анализ организационной структуры функционального типа (на примере конкретной организации)
10. Анализ внутренних переменных организации и факторов внешней среды при проектировании организации.
11. Исследование стиля лидерства в конкретной организации (на основании использования конкретной теории лидерства)
12. Использование одной из теорий мотивации для мотивации сотрудников конкретной организации.
13. Анализ коммуникационных барьеров, существующих/возможных в определённой организации.
14. Источники возникновения конфликтов.
15. Влияние национальных особенностей на организационную культуру конкретной организации (на основании использования модели Хофштеда)
16. Анализ организационной культуры с помощью подхода Харриса и Морана.
17. Использование обрядов для поддержания организационной культуры.
18. Диагностика организационной культуры конкретной организации.
19. Преимущества и недостатки использования различных теорий мотивации на практике.
20. Факторы, определяющие выбор типа организационной структуры (на примере конкретной организации).
21. Преимущества и недостатки организационных структур различных типов (на примере конкретной организации)

22. Анализ понятий «руководитель» и «лидер». Диагностика стиля руководства в конкретной организации.
23. Значение коммуникаций в организациях. Анализ коммуникативных связей на примере конкретной организации.
24. Источники возникновения конфликтов и пути их решения в конкретных организациях.
25. Особенности формирования, поддержания и изменения организационной культуры.
26. Диагностика корпоративной культуры организации
27. Влияние национальных особенностей на организационную культуру конкретной организации.
28. Особенности принятия решений в конкретной организации.
29. Связь функции менеджмента «контроль» с другими функциями.
30. Разработка модели компетентности руководителя
31. Делегирования полномочий как инструмент мотивации (развития) персонала организации.
32. Типы организационной культуры и ценностные ориентации персонала организации.
33. Система властных полномочий в конкретной организации.
34. Необходимость учета факторов окружения в процессах принятия управленческих решений.
35. Системный подход и формы организации системы менеджмента. Контур управления деятельностью
36. Организационное обучение как технология развития организации.
37. Стратегия и политика вознаграждения – фактор формирования модели организационного поведения.
38. Место и роль неформальной группы в структуре современной организации.
39. Команда: анализ ролевой структуры.
40. Организационный конфликт: проблемы управления.
41. Роль руководителя в формировании деловых отношений.
42. Влияние организационной культуры на профессиональное общение.
43. Технологии PR в становлении коммуникативного пространства организации.
44. Возрастные, гендерные и этнические аспекты деловой коммуникации.
45. Проблема взаимодействия формальных и неформальных коммуникаций в организации.
46. Доверие как фактор конкурентоспособности организации.
47. Факторы командной эффективности.
48. Формирование деловой репутации организации.
49. Формирование имиджа организации.
50. Управление изменениями в организации.
51. Конфликт как фактор развития организации.
52. Методы преодоления сопротивления изменениям.
53. Принципы разработки управленческих решений.

### **Тестовые материалы**

1. Чем характеризуется современная организация?

Варианты ответов:

- а) управленческая работа отделяется от текущей деятельности;
- б) делается упор на интуицию;
- в) занятие поста руководителя путем интриг;
- г) усиление коллегиальности в руководстве.

2.Э.Мэйо пришел к выводу, что:

Варианты ответов:

- а) в качестве стимулов можно использовать не только деньги, но и социальные, психологические мотиваторы;
- б) административный метод является наиболее эффективным;
- в) для достижения целей организации необходимо стимулировать посредством экономического метода.

3. Какие из нижеперечисленных характеристик присущи линейно-функциональным структурам:

Варианты ответов:

- а) гибкость;
- б) оперативность принятия решений;
- в) специализация и компетентность;
- г) ориентация на действующие технологии и сложившийся рынок;
- д) ориентация на ценовую конкуренцию.

5. Уровень нестабильности внешней среды зависит от:

Варианты ответов:

- а) темпа изменений происходящих изменений;
- б) уровня доходов населения;
- в) государственной поддержки предпринимательства;
- г) уровня налогообложения.

7.Коммуникации влияют на качество решений следующим образом:

Варианты ответов:

- а) коммуникации не определяют ценности информации, они характеризуют каналы ее движения, и это главный фактор их влияния на качество решения;
- б) коммуникации не влияют на качество решений, они определяют лишь организационные возможности разработки решений;
- в) коммуникации характеризуют человеческий фактор управленческого решения;
- г) от них зависит ценность информации, которая и определяет качество решения;
- д) коммуникации отражают систему управления, решения – процесс управления.

8.Представители поведенческого подхода к лидерству считают, что эффективность руководителя зависит от:

Варианты ответов:

- а) характера конкретной ситуации;
- б) его личных качеств;
- в) манеры поведения;
- г) внешней среды.

9. Какие преимущества дает делегирование власти?

Варианты ответов:

- а). Оно дает возможности для приобретения уверенности менеджеру;

б). Оно расширяет возможности менеджера, позволяет браться за более сложные проекты. Делегирование полномочий обеспечивает отличные возможности для тестирования и обучения подчиненных; делегирование позволяет использовать уникальный опыт подчиненных в различных областях деятельности;

в). Развивает стремление у работников браться за дополнительную работу

г). Делегирование позволяет использовать уникальный опыт подчиненных в различных областях деятельности

10. Какие социально-психологические явления в межличностных отношениях способствуют интеграции коллектива?

Варианты ответов:

а). Соперничество

б). Симпатии, сотрудничество, сопереживание, лидерство, коллективистское самоопределение, конформизм

в). Антипатии

г). Нонконформизм

11. Какое утверждение об «Организационном поведении» Вы считаете правильным:

Варианты ответов:

а). ОП ищет самый лучший и единственный способ решить проблемы менеджмента;

б) ОП – уникальная наука, мало связанная с остальными научными дисциплинами;

в) ОП делает акцент на практическом применении знаний;

г) ОП является настолько современной наукой, что у нее нет исторических корней.

12. Организация высоких достижений:

Варианты ответов:

а) аналогична традиционным организациям;

б) возникает автоматически, если используются самоуправляемые рабочие команды;

в) порождает способность организации добиваться стабильно высоких результатов;

г) должна иметь очень специфическую организационную структуру.

13. Согласно теории справедливости, ключевой проблемой является:

Варианты ответов:

а) социальное сравнение вознаграждений и усилий;

б) равенство вознаграждений);

в) равенство усилий;

г) абсолютная ценность награды.

14. Эффективной называется такая группа, которая достигает высокого уровня выполнения заданий, удовлетворенности своих членов и:

(Варианты ответов):

а) координации;

б) гармонии;

в) креативности;

г) жизнеспособности.

15. Конфликты по типу «проигрыш-проигрыш» обычно являются следствием всех следующих явлений, за исключением:

Варианты ответов:

а) конкуренции;

б) компромисса;

в) аккомодации;

г) избегания.

## Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

### Список вопросов к зачету с оценкой

1. Организация – как объект управления. Основные признаки организации.
2. Управление социально-экономическими системами (организациями).
3. Внешняя и внутренняя среда организации.
4. Организационные отношения в системе менеджмента Понятие организационной структуры.
5. Построение структур организаций. Факторы, определяющие выбор организационных структур.
6. Бюрократическая, функциональная и дивизиональная организационные структуры управления.
7. Адаптивные организационные структуры, ее основные типы.
8. Управление в организациях типа конгломерата.
9. Особенности организационных структур в малом и среднем бизнесе.
10. Жизненные циклы организации. Модели жизненных циклов организации.
11. Моделирование ситуаций и разработка решений.
12. Стратегические, тактические и оперативные управленческие решения. Соотношение уровней целей и уровней планов.
13. Приростный и предпринимательский стиль поведения в организации
14. Мотивация деятельности. Теоретические основы мотивированного поведения работников.
15. Лидерство в организации.
16. Управление человеком и управление группой.
17. Стили управления. Их характеристики.
18. Проблемы власти и авторитета. Распределение власти, полномочий и ответственности в организации. Делегирование полномочий.
19. Достоинства и недостатки централизации и децентрализации (принцип демократизации, понятие консенсуса.). Принцип единоначалия и коллегиальность.
20. Руководитель и его роль в процессе управления.
21. Понятие делового успеха, роль и значение личностных качеств в реализации делового успеха.
22. Коммуникация в организации. Каналы коммуникации.
23. Динамика групп и групповое поведение.
24. Руководство: власть и партнерство.
25. Понятие формальных и неформальных групп. (организаций). Методы их изучения.
26. Понятие организационного проектирования и организационного нормирования.
27. Регламентация условий работы и правила трудового распорядка.
28. Экономические, организационные, административные и социально-психологические методы воздействия на подчиненных.
29. Приемы и методы усиления мотивации работников, ориентированные на работу и организацию.
30. Сущность мотивации и структура мотивационного цикла.

31. Достижение продуктивности коллективной работы через деловую критику.
32. Сущность и классификация конфликтов в организации.
33. Методы разрешения и последствия конфликтов в организации.
34. Специфика кризисных ситуаций для российских предпринимательских структур. Пути и способы выхода из кризисных ситуаций
35. Основные пути реформирования организации в процессе ее функционирования.
36. Основные типы и виды организационных технологий.
37. Организационная культура: понятие, структура, функции.
38. Управление организационной культурой.
39. Основные теории поведения: механистическая, психоаналитическая, этологическая, когнитивная.
40. Применение теорий поведения в конструировании организационных технологий.
41. Организация как поведенческая система.
42. Особенности личности, влияющие на характер организационного поведения.
43. Особенности личности, влияющие на эффективность организационных технологий.
44. Соотношение целей личности и целей организации.
45. Сущность коммуникативного поведения в организации.
46. Проблемы соотношения формального и неформального коммуникативного поведения.
47. Коммуникативные технологии в современных организациях.
48. Основные мотивы профессиональной деятельности.
49. Влияние мотивационных технологий на эффективность деятельности организации.
50. Современные тенденции мотивации персонала.
51. Традиционные технологии формирования группового поведения.
52. Современные тенденции в организации группового поведения сотрудников.
53. Переговоры как способ выхода из конфликтной ситуации.
54. Соотношение технологий организации группового поведения и технологий формирования организационной структуры.
55. Основные направления анализа деятельности организации.
56. Направления и способы анализа поведения персонала организации.
57. Принципы и основные этапы проектирования организации.
58. Административные технологии управления поведением.
59. Организационные технологии управления поведением.
60. Социально-психологические технологии управления поведением.
61. Соотношение авторитета руководителя и эффективности применяемых технологий управления поведением.
62. Лидерство при инновациях.
63. Лидерство в условиях стабильной деятельности.
64. Влияние на организационное поведение персонала смены руководства организации.
65. Влияние на организационное поведение персонала смены направления деятельности организации.



66. Влияние на организационное поведение персонала смены технологий деятельности организации.
67. Персональное развитие посредством карьеры.
68. Профессиональное развитие как вид персонального развития.
69. Современные технологии социального развития персонала.
70. Общие принципы управления нововведениями.
71. Современные технологии мониторинга организационного поведения.
72. Формирование и управление командой.
73. Конфликт как инструмент развития организации.
74. Ролевая структура команды.
75. Профессиональное общение.
76. Структурные и межличностные методы разрешения конфликта.
77. Конфликт как процесс. Стадии конфликта.
78. Социально-психологический климат организации.
79. Способы координации деятельности.
80. Структура организации и регламентация взаимодействия в организации.
81. Организационное обучение как инструмент развития организации.
82. Управление процессом изменений.
83. Методы преодоления сопротивлений изменениям.
84. Современные технологии мотивации труда.
85. Классификация организационной культуры.
86. Организационное развитие как процесс изменения организационной культуры.
87. Управленческая компетентность руководителя.
88. Система законов организации.
89. Система принципов организации.
90. Группа. Стадии развития групп. Факторы группового поведения.

### **6.3. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок**

Для оценивания результатов промежуточной аттестации применяется шкала оценивания, включающая следующие оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

#### **Зачет с оценкой. Критерии выставления оценок**

Знания обучающихся оцениваются путем выставления по результатам ответа обучающегося итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;
- уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;
- логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать

и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

- приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;
- нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущении обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;
- существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала, неумения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;
- невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- скрытое или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;
- невладения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины;
- невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя;

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

- необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;
- необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

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

### **Основная:**

1. Организационное поведение Ивасенко А. Г., Никонова Я. И., Цвелев В. В. Флинта 2011 г. 296 страниц [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=103524&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=103524&sr=1)
2. Организационное поведение Дорофеева Л. И. Директ-Медиа 2015 г. 406 страниц [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=426939&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=426939&sr=1)

### **Дополнительная:**

1. Горьканова Л., Воробьев В. Организационное поведение : практикум. Оренбург: ОГУ 2013 г. 162 с. [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=259135&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=259135&sr=1)
2. Горьканова Л., Прытков Р. Организационное поведение: учебное пособие. Оренбург: ОГУ 2011 г. 242 с. [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=259136&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=259136&sr=1)

**8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины**

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/>
2. ЭБС IPR BOOKS - [www.iprbookshop.ru/](http://www.iprbookshop.ru/)
3. СПС «КонсультантПлюс»

**9. Лицензионное программное обеспечение**

- MS Windows 7 Профессиональная
- MS Windows 10 Pro

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

В зависимости от вида проводимых занятий используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины:

- лекционные аудитории (оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);
- помещения для проведения семинарских и практических занятий (с типовым оборудованием, обеспечивающим применение современных информационных технологий и наглядными пособиями);
- библиотека (имеющая читальные залы и рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности.