

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 26.10.2021 14:03:56

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd603f94388008e29877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики и управления
Кафедра «Управление персоналом»**

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

Бакалавр

Для всех
форм обучения

Симферополь 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	9
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	11
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	18
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины	19
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	19
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	20
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	20

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

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине :

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-34	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), • методы реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применить знания основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), • участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике
ПК-37	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	<p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования • способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина Б.1.Б.22. «Организационное поведение» относится к базовой части.

Изучение дисциплины опирается на знания таких дисциплин как «Экономическая теория», «Основы теории управления» и др.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (ЗЕТ), 108 академических часов.

3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (ЗЕТ), 108 академических часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	58
Аудиторная работа (всего):	54
Лекции	26
Семинары, практические занятия	28
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	50
Зачет	4

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (ЗЕТ), 108 академических часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	18
Аудиторная работа (всего):	14
Лекции	6
Семинары, практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	90
Зачет	4

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

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

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практическ.		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Теории поведения человека в организации	18	19	4	1	4		10	18
2	Организация как система: анализ и конструирование	20	21	4	1	6	2	10	18
3	Личностные основы поведения человека в организационном окружении	22	21	6	1	6	2	10	18
4	Коммуникативное поведение человека в организации	22	21	6	1	6	2	10	18
5	Мотивация и результативность организации	22	22	6	2	6	2	10	18
	Всего по дисциплине	104	104	26	6	28	8	50	90
	Зачет	4	4						
	ИТОГО	108	108	26	6	28	8	54	94

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Теории поведения человека в организации

Понятие организационного поведения. Связь организационного поведения с другими дисциплинами. Основное содержание организационного поведения, его влияние на управленческие процессы и конкретные проявления результатов. *Теории поведения человека в организации.* Модели организационного поведения. Предпосылки зарождения организационного поведения. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления. Производственная психология и школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе. Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентаций руководителя. Управление поведением клиентуры. Целевая направленность поведения.

Тема 2. Организация как система: анализ и конструирование

Анализ и конструирование организации: организация как объект управления. Организационная структура. Классификация организационных структур. Типы организаций по взаимодействию подразделений (групп). Модель «организация/внешняя среда». Понятие рыночной и технологической среды. Типы организации по взаимодействию с внешней средой и их характеристика (механистическая, органическая, с технологической доминантой, с рыночной доминантой). Ценностные различия механистического и органического типов организаций. Современный подход к управлению организацией. Рефрейминг. Реструктуризация. Оживление. Обновление. Характеристика основных этапов жизненного цикла организации.

Тема 3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении

Личность и организация: основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Типы личности. Источник (локус) контроля. Возникновение и развитие типологии. Основные принципы типологии. Личность и типология. Типы индивидуального темперамента человека. Психологические особенности разных типов личности. Экстраверты и интроверты. Интуитивный и сенсорный типы. Мыслительный и чувствующий типы. Решающий и воспринимающий типы. Характеристика типологических профилей личности. Решетка Майерс – Бриггс. Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Функции, выполняемые отношениями. Отношения сотрудников и эффективность работы организации. Восприятие человеком окружения. Отбор информации и ее систематизация. Модель восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Способы восприятия, порождающие ошибки. Характеристика процесса вынесения суждений. Тенденции в процессе вынесения суждения. Теория атрибуции. Базисные аксиомы человеческого поведения.

Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации

Коммуникативное поведение в организации: двухсторонний коммуникативный процесс. Потенциальные проблемы коммуникаций. Нисходящие и восходящие коммуникации. Проблемы и методы восходящих коммуникаций. Формы коммуникаций в организации: горизонтальные, электронные, неформальное общение, слухи. Природа конфликта. Понятие и сущность конфликта. Виды конфликтов. Теория группового конфликта М. Шерифа (РТГК) Основные стадии и механизм конфликта. Различные подходы к оценке конфликта и его влияния на деятельность организации. Оптимальный уровень конфликта. Теория вмешательства в конфликтные ситуации. Причины конфликта и источники его возникновения. Основные этапы процесса конфликта. Типы реакции на конфликт. Стили, методы и типология конфликтного поведения. Роль конфликта в современной организации. Понятие стресса. Источники стресса. Рабочие факторы стресса. Нерабочие факторы стресса. Поведенческие типы А и В. Модель стресса. Характер влияния стресса на человека. Проявления стресса. Защитные стратегии. Управление стрессом. Индивидуальные методы управления стрессом. Роль организации в управлении стрессом. Личностное деловое поведение: саморегуляция, инициативное

деловое поведение. Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью.

Тема 5. Мотивация и результативность организации

Мотивация и результативность организации: роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения. Теории мотивации. Многоаспектность мотивации. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Теория «достижения/власть» Д. МакКлелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Модель ERG К. Альдерфера. Процессные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера – Лоулера. Теория справедливости. Современные теории мотивации. Взаимообусловленность мотивации персонала и результативности организации.

4.3. Темы практических занятий

Занятие 1. Тема: Личность и организация

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность, цели и объект организационного поведения.
2. Силы, определяющие организационное поведение.
3. Основные концепции, формирующие базис организационного поведения.

Рефераты:

1. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
2. Справедливо ли данное утверждение: «Организациям необходимы люди, а люди нуждаются в организациях»

ситуация 1. «Психологические портреты личностей»

ситуация 2. «Любите ли вы свою работу?»

Практикующее упражнение 1. «Личность для работы»

Занятие 2. Тема: Личность и организация

Вопросы для обсуждения:

1. Эффективность деятельности личности.
2. Эффективность деятельности группы, организации.
3. Индивидуальное поведение как основа коллективного поведения.

Рефераты:

1. Формирование репутации фирмы как элемента стратегии организации.
2. Формирование репутации личности как элемента жизненной стратегии.
3. Формирование привлекательного ОП.

Практическое упражнение «Сравнение работы индивида с работой группы»

Занятие 3. Научение и изменение поведения

Вопросы для обсуждения:

- 1) Теории научения поведению
- 2) Принципы научения: подкрепление и наказание
- 3) Типы, формы и частота компенсации
- 4) Организационная система вознаграждений
- 5) Модификация поведения как управленческая задача

Ситуация для анализа «Петр Груздев»

Ситуация для анализа «Проблема опозданий»

Занятие 4. Восприятие и управление впечатлением

Вопросы для обсуждения:

- 1) Роль восприятия в процессе человеческого поведения и общения
- 2) Внешние факторы внимания
- 3) Внутренние факторы восприятия
- 4) Организация восприятия
- 5) Феномены и закономерности восприятия
- 6) Социальное восприятие
- 7) Управление впечатлением

Ситуация для анализа «разное восприятие одной аварии»

Упражнение «Объективность межличностного восприятия»

Занятие 5. Управление конфликтами и стрессами

Вопросы для обсуждения:

- 1) Природа и причины конфликтов
- 2) Внутриличностный конфликт
- 3) Межличностный конфликт: источники, анализ, стратегии разрешения
- 4) Межгрупповое поведение и конфликт
- 5) Организационный конфликт
- 6) Методы разрешения конфликтов
- 7) Причины и последствия стресса
- 8) Методы борьбы со стрессом

Конкретная ситуация «Арест соседского ребенка»

Конкретная ситуация «Ноющая боль в желудке»

Упражнение «Определение типа конфликта»

Упражнение «Субъективные ощущения стресса»

Занятие 6. Проведение деловых переговоров

Вопросы для обсуждения:

- 1) Подготовка к переговорам.
- 2) Этапы переговорного процесса.
- 3) Типичные модели поведения на переговорах.
- 4) Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления.
- 5) Наиболее распространенные виды переговоров
- 6) Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров

Конкретная ситуация «Я выиграл – ты проиграл»

Упражнение «Тактика поведения на переговорах»

Занятие 7. Управление организационными изменениями

Вопросы для обсуждения:

- 1) Природа организационных изменений.
- 2) Сопротивление изменениям
- 3) Управление организационными изменениями.
- 4) Процесс организационного развития.
- 5) Методы организационного развития
- 6) Будущее организационного поведения

Конкретная ситуация «Проведение изменений в ОАО «Хлебопродукт»

Упражнение «Сопротивление изменениям»

Упражнение «Преодоление стереотипов»

Занятие 8. Организационная культура

Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие, структура и содержание организационной культуры.
 - 2) Развитие организационной культуры: формирование, поддержание, изменение.
 - 3) Влияние культуры на организационную эффективность.
 - 4) Системный подход к изучению национальных аспектов в организационной культуре
 - 5) Влияние национальной культуры на организационное поведение
 - 6) Культурный шок и культурная адаптация
 - 7) Мотивация в разных культурах
- Конкретная ситуация «Стиль одежды»*
Конкретная ситуация «Я хочу уехать»
Упражнение «Организационная культура учебной группы»
Упражнение «Культурный шок»

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

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Теории поведения человека в организации	10	18	Учебно-методическое пособие
2	Организация как система: анализ и конструирование	10	18	Учебно-методическое пособие
3	Личностные основы поведения человека в организационном окружении	10	18	Учебно-методическое пособие
4	Коммуникативное поведение человека в организации	10	18	Учебно-методическое пособие
5	Мотивация и результативность организации	10	18	Учебно-методическое пособие

Помимо рекомендованной основной и дополнительной литературы, в процессе самостоятельной работы студенты могут пользоваться учебно-методическими материалами, а также учебниками, словарями и справочными изданиями.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ПК-34

знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода) 6.2.1 (1-4,5,8,9-15,24), 6.2.2 (8,15)	применить знания основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода) 6.2.1 (6,7), 6.2.2 (9,14,17-20)	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования 6.2.1 (3,22,23), 6.2.2 (7,)

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания

Знает, если выполнил 6.2.1 (1-4,5,8,9-15,24), 6.2.2 (8,15)
Умеет, если выполнил 6.2.1 (6,7), 6.2.2 (9,14,17-20)
Владеет, если выполнил 6.2.1 (3,22,23), 6.2.2 (7,)

Компетенция ПК-37

способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
методы реализации программы организационных изменений (в том числе в	участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений

кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, 6.2.1 (21,26,), 6.2.2 (12,13)	кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике 6.2.1 (28), 6.2.2 (19,20)	(в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике 6.2.2 (18)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1 (21,26,), 6.2.2 (12,13)		
Умеет, если выполнил 6.2.1 (28), 6.2.2 (19,20)		
Владеет, если выполнил 6.2.2 (18)		

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Вопросы к зачету

1. Генезис и развитие науки «организационное поведение».
2. Личность и организация. Понятие «личность» в социально-психологической науке Теории поведения личности в организации
3. Проблема мотивация личности в трудовой деятельности и результативность организации
4. Содержательные теории мотивации поведения и деятельности личности
5. Процессуальные теории мотивации.
6. Методы управления и стимулирования деятельности работника
7. Формирование группового поведения в организации.
8. Динамика групп в организациях
9. Феномен группового конформизма
10. Формальные и неформальные группы в организации
11. Конфликты в организации: понятие, виды, причины возникновения, структура.
12. Управление конфликтами в организации
13. Стресс на рабочем месте: понятие, сущность, причины возникновения, способы нейтрализации
14. Управление нововведениями в организации
15. Персональное развитие в организации
16. Система регуляции поведения и деятельности работника в организации
17. Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регуляции поведения и деятельности личности в организации
18. Лидерство в организации
19. Понятие коммуникации и коммуникабельности. Основные понятия коммуникации
20. Коммуникативное поведение, коммуникативные процессы в организации.
21. Участие работников в управлении организацией Ответственность работников и руководителей

22. Стили руководства организацией
23. Особенности организационного поведения на разных этапах развития организации
24. Организационные изменения и индивидуальное поведение
25. Организационное поведение в системе международного бизнеса
26. Модель самоопределения личности.
27. Типология поведения личности.
28. Рабочие группы и эффективность работы.
29. Модификации власти: соучастие, партнерство, коллективное предпринимательство. Дисциплинарные отношения и организационное поведение.
30. Баланс власти. Централизация, децентрализация и делегирование власти.

6.2.2. Темы рефератов

1. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
2. Управление человеческими ресурсами организации в условиях стратегических возмущений.
3. Особенности мотивации в разных культурах
4. Практическое использование теорий мотивации в современных условиях.
5. Роль человеческого фактора в разработке и принятии стратегических решений компании.
6. Власть и политика в организации (на примере конкретной компании).
7. Проблемы управления многонациональными командами.
8. Зарубежный опыт управления многонациональными командами.
9. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях.
10. Формирование кадровой политики в рамках комплекса маркетинга.
11. Роль формальных и неформальных групп в компании.
12. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.
13. Влияние культуры на практику управления.
14. Управление сопротивлением при проведении преобразований.
15. Роль человеческого фактора в управлении ТНК в условиях глобализации.
16. Использование российскими предприятиями зарубежного опыта развития организации.
17. Управление межкультурными различиями в современных корпорациях.
18. Стили корпоративного управления в зарубежных странах (на примере конкретной страны).

19. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на человеческий потенциал организации.

20. Глобальный и традиционный менеджер: черты сходства и различия.

6.2.3 Тестовый контроль

1. Присущее живым существам взаимодействие окружающей средой, опосредованное их внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью

- А. общение;
- Б. поведение;
- В. деятельность.

2. Теоретические и практические знания о том, как люди — отдельные личности и целые группы — действуют внутри организаций —

- А. психология;
- Б. организационное поведение;
- В. менеджмент.

3. Цель изучения организационного поведения-

- А. овладение навыками управление поведением людей в процессе профессиональной деятельности и их совершенствование.
- Б. овладение навыками манипулирования людьми;
- В. обеспечение конкурентоспособности организации.

4. Подход к анализу организационного поведения, предполагающий анализ личностного роста и развития индивидов, достижение ими все более высоких уровней компетенции, творческой активности.

- А. ориентация на человеческие ресурсы;
- Б. ситуационный подход;
- В. ориентация на результаты.

5. Подход к пониманию организационного поведения, утверждающий, что различные организационные ситуации предполагают специфические образцы поведения, анализ которых нельзя проводить с универсальных позиций.

- А. ориентация на человеческие ресурсы;
- Б. ситуационный подход;
- В. системный подход.

6. Подход к анализу организационного поведения, предполагающий ориентацию менеджмента на производительность организации.

- А. ориентация на человеческие ресурсы;
- Б. ситуационный подход;
- В. ориентация на результаты.

7. Подход к анализу организационного поведения, предполагающий, что менеджеры обладают целостным взглядом на субъект управления, поэтому все части организационного взаимодействия должны быть увязаны в комплекс.

- А. системный подход;
- Б. ситуационный подход;
- В. ориентация на результаты.

- 8. Модель организационного поведения, основывающаяся на механизмах власти.**
- А. авторитарная;
 - Б. модель опеки;
 - В. коллегиальная модель.
- 9. Модель организационного поведения, предполагающая, что сотрудникам постоянно внушаются мысли об экономических поощрениях и льготах и в результате такого рода психологической обработки они чувствуют себя вполне довольными жизнью.**
- А. авторитарная;
 - Б. модель опеки;
 - В. поддерживающая модель.
- 10. Модель организационного поведения, опирающаяся на руководство и лидерство, когда менеджеры создают климат, помогающий индивидуальному росту сотрудников и использованию их способностей в интересах организации.**
- А. авторитарная;
 - Б. модель опеки;
 - В. поддерживающая модель.
- 11. Модель организационного поведения, реализация которой предполагает формирование у сотрудников чувства партнерства, ощущения своей необходимости и полезности, когда они как бы «принимают» руководителей в свой круг, с уважением относятся к выполняемым ими ролям.**
- А. авторитарная;
 - Б. коллегиальная модель;
 - В. поддерживающая модель.
- 12. Разновидность социальных систем, объединение людей, совместно реализующих некоторую программу (цель) и действующих на основе определенных принципов и правил.**
- А. группа;
 - Б. организация;
 - В. институт.
- 13. Системное качество человека, которое возникает в процессе выполнения деятельности, взаимодействия с другими людьми и с самим собой.**
- А. индивид;
 - Б. личность;
 - В. субъект.
- 14. Ограниченная размерами общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого по определенным признакам: характеру деятельности, социальной или классовой принадлежности, структуре, композиции и др.**
- А. группа;
 - Б. институт;
 - В. организация.

15. Немногочисленная общность людей, находящихся между собой в непосредственном личном контакте взаимодействия.

- А. средняя группа;
- Б. большая группа;
- В. малая группа.

16. Относительно многочисленная общность людей, находящихся в опосредованном функциональном взаимодействии.

- А. средняя группа;
- Б. большая группа;
- В. малая группа.

17. Многочисленная общность людей, находящихся в социально-структурной зависимости друг от друга.

- А. средняя группа;
- Б. большая группа;
- В. малая группа.

18. Социально-психологические процессы, приводящие группу в определенное состояние посредством различных групповых механизмов и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие.

- А. групповые эффекты;
- Б. групповые процессы;
- В. динамика группы.

19. Совокупность последовательных спонтанных или целенаправленных действий членов группы, направленных на достижение определенного результата деятельности, стержнем которых является процесс решения групповой задачи в ходе совместной деятельности.

- А. групповые эффекты;
- Б. групповые процессы;
- В. групповые состояния.

20. Относительно статический момент динамики группы, характеризующийся устойчивостью, закрепленностью и повторяемостью действий и психических состояний членов группы, а также социально-психологических особенностей их взаимоотношений и взаимодействий.

- А. групповые эффекты;
- Б. групповые процессы;
- В. групповые состояния.

21. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигаются групповые состояния, являются средствами интеграции индивидуальных действий в совместной групповой деятельности и общении.

- А. групповые эффекты;
- Б. групповые процессы.
- В. групповые состояния.

22. Передача информации от одного человека к другому, один из способов доведения до других идей, фактов, мыслей, чувств и ценностей.

- А. кодирование;

- Б. трансляция;
- В. коммуникация.
- Г. информационные барьеры.

23. Противоречие, возникающее между людьми, коллективами в процессе их совместной деятельности из-за непонимания или противоположности интересов, отсутствие согласия между двумя или более сторонами.

- А. столкновение;
- Б. конфликт;
- В. напряженность;

24. Система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека.

- А. потребности;
- Б. мотивация;
- В. стимулы.

25. Процесс побуждения к деятельности и общению для достижения личных целей и целей организации.

- А. стимулировании;
- Б. манипулирование;
- В. мотивирование.

26. Совокупность приемов и методов, применяемых лидером с целью оказания воздействия на зависящих от него или находящихся в его подчинении людей.

- А. стиль поведения;
- Б. стиль лидерства;
- В. стиль управления.

27. Какой стиль руководства и лидерства эффективен в ситуации, когда сотрудники «не хотят и не умеют работать» или когда в организации наблюдается критическая ситуация?

- А. демократический;
- Б. либеральный;
- В. авторитарный.

28. Какой стиль руководства и лидерства эффективен для ситуации, когда сотрудники инициативны, самостоятельны и самоуправляемы?

- А. демократический;
- Б. либеральный;
- В. авторитарный.

29. Какой стиль руководства и лидерства характеризуется «максимум демократии» и «минимум контроля»?

- А. демократический;
- Б. либеральный;
- В. авторитарный.

30. Интегральная характеристика организации, которую составляют нормы поведения в организации и способы оценки результатов деятельности.

- А. организационные традиции;
- Б. организационная культура;
- В. групповые нормы.

Ключ к тесту

№№ вопросов	Вариант ответа	№№ вопросов	Вариант ответа
1	Б	20	В
2	Б	21	А
3	А	22	В
4	А	23	Б
5	Б	24	Б
6	В	25	В
7	А	26	Б
8	А	27	В
9	Б	28	А
10	В	29	Б
11	Б	30	Б
12	А		
13	Б		
14	А		
15	В		
16	А		
17	Б		
18	В		
19	Б		

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

а) основная учебная литература:

1. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

2. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс; перевод Е. А. Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 460 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/52063.html>

3. Новичков, В. И. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг: учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 132 с. — ISBN 978-5-394-02811-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/70879.html>

4. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; перевод Е. А. Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

б) дополнительная учебная литература:

1. Елина, В. Н. Организационное поведение в отрасли производства : методическое пособие / В. Н. Елина. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73280.html>
2. Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В. П. Басенко, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

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

1. Общероссийская Сеть информационно-правовых услуг КонсультантПлюс /<http://www.consultant.ru>
2. Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом». - <http://www.mevriz.ru/>.
3. Министерство промышленности и торговли РФ - www.minprom.gov.ru.
4. Министерство экономического развития РФ - <http://www.economy.gov.ru/minec/main>.
5. Управление персоналом www.top-personal.ru

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.
2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

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

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

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

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