

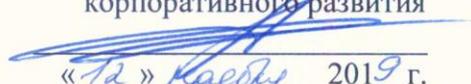
Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Кандрашина Елена Александровна  
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»  
Дата подписания: 05.05.2022 12:38:58  
Уникальный программный ключ: 2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Приложение 2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО

Директор Центра  
корпоративного развития

  
«12» Коевры 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**«Организационное поведение»**

Наименование программы Управление человеческими ресурсами

Программу разработал: Карпушина Людмила Валентиновна

## 1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины (модуля): обучение слушателей основам поведения людей в организации для того, чтобы менеджеры могли грамотно использовать в своей дальнейшей деятельности человеческие ресурсы с максимальной эффективностью для организации и персонала.

Основными задачами изучения дисциплины (модуля) являются:

- изучение закономерностей организационного поведения при различных условиях, влияния организационного поведения на организационную эффективность ,
- усвоение полученных знаний на практических примерах конкретных организаций.

Требования к результатам освоения дисциплины (модуля), включая перечень осваиваемых профессиональных компетенций:

Изучение дисциплины «Организационное поведение» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### **Профессиональные компетенции (ПК):**

Вид деятельности: организационно-управленческая и экономическая:

ПК-2 - умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.

ПК-2	-	Знать	Уметь	Владеть
ПК-2 - умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.	-	теоретические основы формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации;	оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; определять направления развития системы и технологии управления персоналом в организации;	навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом;
	в	направления и задачи развития системы управления персоналом; технологии управления персоналом в организации.	формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.	способами развития системы управления персоналом в организации;

ПК-16 - владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры;

ПК-16 - владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Знать	Уметь	Владеть
	сущность, структуру и содержание организационной культуры;	оценивать и совершенствовать корпоративную культуру;	научиться диагностировать состояние и тенденции развития организационной культуры, её недостатки, особенности восприятия в организации;
	факторы, влияющие на особенности формирования и развития организационной культуры, роль руководителя в её формировании;	использовать различные методы поддержания организационной культуры	иметь навыки разработки программы диагностики и развития организационной культуры с учетом специфики предприятия, национальных особенностей, региональных условий, его функций, менталитета, государственной экономики и политики
	современные методы диагностики корпоративной культуры, понятие и виды субкультур;		

## 2. Содержание дисциплины (модуля)

Наименование раздела (дисциплины, модуля)	Содержание обучения	Объем часов	Планируемые результаты обучения (код компетенции)
Тема 1 Мотивы и ценности сотрудников	Лекции Основные вопросы темы: Мотивы и потребности людей в организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Исследование мотивационного фона в	4	ПК-2, ПК-16

	<p>организации. Ценности и организационное поведение. Источники ценностных представлений. Ценностные аспекты организационной деятельности. Удовлетворенность трудом как ресурс для повышения эффективности деятельности</p>		
Практические занятия	<p>Руководство и лидерство в структурах управления. Управление индивидуальным поведением персонала. Личностные особенности персонала, влияющие на организационное поведение.</p>	4	ПК-2, ПК-16
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п)	«Не предусмотрены»		
Тема 2. Индивидуальное и групповое. поведение	<p>Лекции          Основные вопросы темы:          - Влияние индивидуальных особенностей на организационное поведение сотрудника.          Взаимодействие личности и организации. Самореализация сотрудника.          Социально-психологические закономерности поведения индивида в группе. Групповая динамика. Взаимовлияние формальной и неформальной групповых структур.          Неформальные отношения в группе как ресурс повышения производственной эффективности.</p>	4	ПК-2, ПК-16
Практические занятия	<p>Особенности управления в зависимости от типологии сотрудников и руководителя. Основные групповые феномены и процессы: лидерство, роли, групповая иерархия, социальная леность, фасилитация, принятие</p>	4	ПК-2, ПК-16

	групповых решений, сплоченность. Управление групповыми процессами. Командообразование, сложности и ресурсы командной эффективности. Особенности принятия групповых решений		
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п)	«Не предусмотрены»		
Тема 3. Организационное поведение в кризисных ситуациях	Лекция Основные вопросы темы: Организационные кризисы ,их влияние на поведение людей в организации. Формирование антикризисных команд. Работа с последствиями кризисов. Конфликты в организации: понятие,виды,,причины, функции . Стратегия и тактика работы с конфликтами.	2	ПК-2, ПК-16
Практические занятия	Групповое поведение при организационных изменениях. Сопротивление изменениям как ресурс повышения эффективности управления . Преодоление сопротивления изменениям. Проведение совещаний с учетом особенностей индивидуального и группового поведения	4	ПК-2, ПК-16
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п)	«Не предусмотрены»		
Самостоятельная работа	- эссе - выполнение практического задания	10	ПК-2, ПК-16
Тема 4. Организационное управление и организационное поведение	Лекции Основные вопросы темы: Управленческое поведение как предмет исследований. Организационная власть как организационно-психологический процесс. Процессы лидерства и руководства. Теории лидерства Стили руководства и их эффективность . Подходы к	2	ПК-2, ПК-16

	управленческим моделям с точки зрения организационного поведения		
Практические занятия	Формирование эффективных коммуникаций в организации. Управление конфликтами: стратегия и тактика. Эффективность стилей поведения в конфликте	8	ПК-2, ПК-16
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п)	«Не предусмотрены»		
Самостоятельная работа	- эссе - выполнение практического задания	6	ПК-2, ПК-16
Всего		48	

### 3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации: экзамен

### 4.Оценочные материалы дисциплины (модуля)

#### Вопросы для экзамена

№ п/п	Содержание вопроса	Код контролируемой компетенции
1	Мотивы и потребности людей в организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации.	ПК-2, ПК-16
2	Влияние индивидуальных особенностей на организационное поведение сотрудника.	ПК-2, ПК-16
3	Организационные кризисы , их влияние на поведение людей в организации.	ПК-2, ПК-16
4	Исследование мотивационного фона в организации.	ПК-2, ПК-16
5	Ценности и организационное поведение. Источники ценностных представлений.	ПК-2, ПК-16
6	Удовлетворенность трудом как ресурс для повышения эффективности деятельности.	ПК-2, ПК-16
7	Ценностные аспекты организационной деятельности.	ПК-2, ПК-16
8	Взаимодействие личности и организации.	ПК-2, ПК-16
9	Самореализация сотрудника. Социально-психологические закономерности поведения индивида в группе.	ПК-2, ПК-16
10	Групповая динамика. Взаимовлияние формальной и неформальной групповых структур..	ПК-2, ПК-16

11	Неформальные отношения в группе как ресурс повышения производственной эффективности	ПК-2, ПК-16
12	Формирование антикризисных команд. Работа с последствиями кризисов.	ПК-2, ПК-16
13	Конфликты в организации: понятие, виды,, причины , функции .	ПК-2, ПК-16
14	Стратегия и тактика работы с конфликтами	ПК-2, ПК-16
15	Убеждения. Психологическое модели убеждающего воздействия.	ПК-2, ПК-16
16	Управленческое поведение как предмет исследований.	ПК-2, ПК-16
17	Организационная власть как организационно-психологический процесс	ПК-2, ПК-16
18	Процессы лидерства и руководства. Теории лидерства	ПК-2, ПК-16
19	Стили руководства и их эффективность	ПК-2, ПК-16
20	Подходы к управленческим моделям с точки зрения организационного поведения	ПК-2, ПК-16

### Тесты

Код контролируемой компетенции: ОК-3, ПК-7

**1. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:**

1. Основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;
2. Условие развития сотрудников;
3. Условие доверия руководителю;
4. Возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;
5. Возможность творческого подхода к решению проблем.

**2. Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:**

1. 2;
2. 3;
3. 4;
4. 5;
5. 6.

**3. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:**

1. Разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
2. В большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;

3. Интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;
4. Реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;
5. В большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.

**4. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:**

1. Миссию организации;
2. Организационный климат;
3. Наличие программ повышения квалификации;
4. Уровень конфликтности в организации;
5. Характер коммуникаций в организации.

**5. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:**

1. Модель «выигрыш»;
2. Модель «выигрыш-проигрыш»;
3. Модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
4. Модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
5. Модель «проигрыш».

**6. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:**

1. Модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
2. Модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
3. Модель «выигрыш»;
4. Модель «проигрыш»;
5. Модель «выигрыш-проигрыш».

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

1. Модель «выигрыш»;
2. Модель «выигрыш»;
3. Модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
4. Модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
5. Модель «выигрыш-проигрыш».

**8. Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации:**

1. Коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;
2. Коммуникации - это обмен информацией между членами группы;
3. Коммуникации - это мотивация членов организации;
4. Коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;
5. Коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

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

1. Многоканальная коммуникативная сеть;

2. Шпора;
3. Цепь;
4. Колесо;
5. Круг.

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

1. Нисходящим;
2. Восходящим;
3. Горизонтальным;
4. Оперативным;
5. Эффективным.

**11. Определите цель восходящей информации в организации:**

1. Повышает оперативность принимаемых решений;
2. Уменьшает степень искажения информации;
3. Информировывает о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;
4. Повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;
5. Совместную деятельность;
6. Позволяет решать эффективно творческие задачи.

**12. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:**

1. Манипуляция информацией;
2. Механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;
3. Оценка деятельности руководителя;
4. Средство объединения аутсайдеров в коалиции;
5. Провоцирует повышение тревожности работников.

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

1. Организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;
2. Профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
3. Ценности конкретных групп;
4. Решение проблемных ситуаций в организации;
5. Оценку деятельности сотрудников.

**14. Внутренний механизм управления поведением группы, индивидуальным поведением в организации реализуется через:**

1. Устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;
2. Управление коммуникативными потоками;
3. Реализацию программ повышения квалификации сотрудников;
4. Оценку деятельности сотрудников;
5. Реализацию миссии организации.

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

1. Достижение взаимопонимания в организационном поведении;
2. Манипулирование другим человеком;
3. Демонстрация поведения;
4. Активизация защитных механизмов поведения;

5. Личностный и профессиональный рост работника.

**16. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:**

1. Оценка результативности работника;
2. Постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
3. Учет индивидуальных особенностей человека;
4. Материальное и нематериальное стимулирование;
5. Ощущение значимости труда.

**17. SMART-технология - это технология:**

1. Взаимодействия руководителя и сотрудника;
2. Целеполагания;
3. Мотивации;
4. Организации;
5. Оценки.

**18. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:**

1. Наблюдения;
2. Тестирования;
3. Беседы;
4. Социометрии;
5. Метод «мозгового штурма» в различных вариациях.

### **Тематика эссе**

1. Психологические теории личности
2. Сущность, функции и структура управления.
3. Проблема человеческого фактора в управлении.
4. Типы и виды взаимоотношений в группе.
5. Личность в группе.
6. Стадии развития коллектива.
7. Управление группами.
8. Морально-психологический климат в коллективе.
9. Психологический анализ функций руководителя.
10. Авторитет руководителя.
11. Стиль руководства и его влияние на эффективность деятельности организации.
12. Личность, развитие менеджера и его цели.
13. Пути развития собственной мотивации руководителя.
14. Критерии эффективности деятельности руководителя.
15. Мотивации группы и индивида.
16. Методы стимулирования труда и психологические основы их применения.

### **Требования к оформлению эссе**

Промежуточная аттестация – может проводиться в форме защиты слушателями эссе. Тематика эссе может быть выбрана слушателями самостоятельно в рамках предлагаемых тем.

Объем работы должен быть, как правило, не менее 3 и не более 6 страниц. Работа должна выполняться через одинарный интервал 12 шрифтом, размеры оставляемых полей: левое - 25 мм, правое - 15 мм, нижнее - 20 мм, верхнее - 20 мм. Страницы должны быть пронумерованы.

Расстояние между названием части реферата или главы и последующим текстом должно быть равно трем интервалам. Фразы, начинающиеся с "красной" строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки, равным 1 см.

Структура работы - введение, основная часть, заключение, список литературы.

Критерии оценки экзамена:

Оценка	Шкала
Отлично	<p>Слушатель должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;</li> <li>- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;</li> <li>- правильно формулировать определения;</li> <li>- продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой;</li> <li>- уметь сделать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>
Хорошо	<p>Слушатель должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;</li> <li>- продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;</li> <li>- продемонстрировать умение ориентироваться в литературе;</li> <li>- уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>
Удовлетворительно	<p>Слушатель должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;</li> <li>- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.</li> </ul>
Неудовлетворительно	<p>Слушатель демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- незнание значительной части программного материала;</li> <li>- не владение понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- существенные ошибки при изложении учебного материала;</li> <li>- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- неумение делать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>

## Шкала и критерии оценки (промежуточное тестирование)

Число правильных ответов	Оценка	Уровень сформированности компетенции
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»	Повышенный
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»	Повышенный
51-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»	Пороговый
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»	Компетенция не сформирована

### 5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

#### Основная литература:

1. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — М. : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85261.html>
2. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-9916-8867-3. <https://www.biblio-online.ru/book/61CC7BCB-99E0-4762-BC4A-C354278E6866>

#### Дополнительная литература:

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — М. : Дашков и К, 2018. — 381 с. — ISBN 978-5-394-01312-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85259.html>
2. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/413757>

#### Электронные и Internet-ресурсы:

1. Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент». URL: <http://ecsocman.hse.ru>

Разработчик:

Карпушина Л.В.