

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 29.12.2021 14:10:43

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт**      Институт менеджмента

**Кафедра**      Менеджмента

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета

(протокол № 16 от 20 мая 2021 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Наименование дисциплины**

Б1.В.ДЭ.06.02 Психология управления персоналом

**Основная профессиональная образовательная программа**

38.03.02 Менеджмент программа Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Самара 2021

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Психология управления персоналом входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1.Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Командообразование и работа в команде, Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО, Адаптация лиц с ОВЗ, Основы проектной деятельности, Управление изменениями, Управление человеческими ресурсами, Организационное поведение, Русский язык и культура речи, Иностранный язык, Риторика и стилистика письменной речи, Русский язык как иностранный, Деловые коммуникации и документооборот, Консультационный проект, Кросскультурный менеджмент, Цифровая трансформация в менеджменте

Последующие дисциплины по связям компетенций: Экономическая безопасность и страхование

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Психология управления персоналом в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
УК-3	Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами.	Уметь: разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.	Владеть методами организации и управления коллективом, планированием его действий; навыками успешного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности.

УК-4 - Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-4	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	Знать особенности деловой устной и письменной коммуникации на русском и иностранном (ых) языке (ах)	Умеет принять различные методы деловых коммуникаций на русском и иностранном (ых) языке (ах) как в устной и письменной форме.	Владеть навыками деловых коммуникаций у устной и письменной форме на русском и иностранном (ых) языке (ах)

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - Способен анализировать показатели деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации, действующие методы управления, выявлять возможности повышения эффективности управления с учетом межкультурного взаимодействия, разрабатывать рекомендации по использованию обоснованных экономических, финансовых, организационно-управленческих моделей с применением современных информационных технологий

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-1	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	Знать сущность, структуру и основные показатели эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации; современные методы управления; экономические, финансовые, организационно-управленческие модели с применением современных информационных технологий.	Уметь выявлять возможности повышения эффективности управления с учетом межкультурного взаимодействия; применять методы управления в зависимости от ситуации; проводить анализ показателей эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации.	Владеть навыками разработки рекомендаций по использованию обоснованных экономических, финансовых, организационно-управленческих моделей с применением современных информационных технологий; применения методов сбора, анализа и обработки данных, необходимых для расчета показателей эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 7

Контактная работа, в том числе:	54.15/1.5
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа, в том числе:	35.85/1
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа, в том числе:	85.85/2.38
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Психология управления персоналом представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа	тояте льная работ	Планируемые результаты
-------	--	-------------------	-------------------------	------------------------

		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР	ГКР		обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
			Практич. занятия					
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	10	18			15,85	УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-4.1. УК-4.2. УК-4.3. ПК-4.1. ПК-4.2 ПК-4.3	
2.	Организационное поведение на групповом уровне	8	18			20	УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-4.1. УК-4.2. УК-4.3. ПК-4.1. ПК-4.2 ПК-4.3	
	Контроль	18						
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>0.15</b>		<b>35.85</b>		

**очно-заочная форма**

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	1	1			42,85	УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-4.1. УК-4.2. УК-4.3. ПК-4.1. ПК-4.2 ПК-4.3	
2.	Организационное поведение на групповом уровне	1	1			43	УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-4.1. УК-4.2. УК-4.3.	

							ПК-4.1. ПК-4.2 ПК-4.3
	Контроль	18					
	<b>Итого</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0.15</b>		<b>85.85</b>	

#### 4.2 Содержание разделов и тем

##### 4.2.1 Контактная работа

###### Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	лекция	Основные категории Организационного поведения
		лекция	Модели взаимодействия человека и общества
		лекция	Личность и организация
		лекция	Лидерство и власть в организации
2.	Организационное поведение на групповом уровне	лекция	Групповая динамика
		лекция	Управление конфликтами в организации
		лекция	Мотивация как объект внимания организационного поведения
		лекция	Организационная культура
		лекция	Управление изменениями в организации

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

###### Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	практическое занятие	Основы организационного поведения. Основные модели организации
		практическое занятие	Модели взаимодействия человека и организации
		практическое занятие	Понятие личности: основные характеристики
		практическое занятие	Типология личности
		практическое занятие	Процесс восприятия: основные ошибки
		практическое занятие	Лидерство: природа, содержание

		практическое занятие	Теории лидерства, различные подходы
		практическое занятие	Социально-психологический климат
		практическое занятие	Конфликты: основные характеристики
2.	Организационное поведение на групповом уровне	практическое занятие	Способы разрешения конфликтов
		практическое занятие	Мотивация: основные концепции
		практическое занятие	Теории мотивации
		практическое занятие	Новые подходы к мотивации
		практическое занятие	Концепция организационной культуры
		практическое занятие	Кросс-культурные особенности организационной культуры
		практическое занятие	Технология формирования организационной культуры
		практическое занятие	Управление изменениями: причины, стили
		практическое занятие	Модели проведения изменений.

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

#### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Организационное поведение на групповом уровне	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ



## 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 5.1 Литература:

#### Основная литература

1. 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, 2019. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433606>

#### Дополнительная литература

1. Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 527 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3889-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/425237>

2. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 207 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/431787>

3. Теория менеджмента (эволюция управленческой мысли, теория организаций, организационное поведение) [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. Г. Вагин [и др.]. - Самара : СГЭУ, 2015. - 400 с. - ISBN 978-5-94622-588-5. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>

### 5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

#### Обязательное программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

### 5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)

2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)

3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

### 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

### 5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
---	---

Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

## 5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Психология управления персоналом:

### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ, протокол № 16 от 20.05.2021; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет», утвержденным Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ, протокол № 16 от 20.05.2021 г.

**6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе**

**Универсальные компетенции (УК):**

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	УК-3.1. Иметь общее представление о понятиях: команда, этапы развития, методах руководства.	УК-3.2. Иметь представление о стратегиях формирования команды; уметь подбирать членов коллектива.	УК-3.3. Владеть общими методами организации работы коллектива.
Повышенный	УК-3.1. Методы/методики формирования команды; методы/стили эффективного руководства	УК-3.2. Разрабатывать командную стратегию; выбирать стиль руководства в соответствии с этапом развития команды; разрабатывать планы личного, образовательного, профессионального развития.	УК-3.3. Владеть методами разработки стратегии развития команды; навыками успешного взаимодействия в межкультурной среде; в различных сферах жизнедеятельности.

УК-4 - Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	Знать особенности деловой устной и письменной коммуникации на русском	Умеет принять различные методы деловых коммуникаций на	Владеть навыками деловых коммуникаций у устной и письменной формы на русском языке

	языке	русском языке как в устной и письменной форме	
Повышенной	Знать особенности деловой устной и письменной коммуникации на русском и иностранном (ых) языке (ах)	Умеет принять различные методы деловых коммуникаций на русском и иностранном (ых) языке (ах) как в устной и письменной форме.	Владеть навыками деловых коммуникаций устной и письменной формы на русском и иностранном (ых) языке (ах)

**Профессиональные компетенции (ПК):**

ПК-1 - Способен анализировать показатели деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации, действующие методы управления, выявлять возможности повышения эффективности управления с учетом межкультурного взаимодействия, разрабатывать рекомендации по использованию обоснованных экономических, финансовых, организационно-управленческих моделей с применением современных информационных технологий

Планируемые результаты обучения по программе	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	Знать сущность, структуру и основные показатели эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации	Уметь выявлять возможности повышения эффективности управления с учетом межкультурного взаимодействия; применять методы управления в зависимости от ситуации	Владеть навыками разработки рекомендаций по использованию обоснованных экономических, финансовых, организационно-управленческих моделей с применением современных информационных технологий; применения методов сбора, анализа и обработки данных
Повышенной	Знать сущность, структуру и основные показатели эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации; современные методы управления; экономические, финансовые, организационно-управленческие модели с применением современных информационных технологий.	Уметь выявлять возможности повышения эффективности управления с учетом межкультурного взаимодействия; применять методы управления в зависимости от ситуации; проводить анализ показателей эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации.	Владеть навыками разработки рекомендаций по использованию обоснованных экономических, финансовых, организационно-управленческих моделей с применением современных информационных технологий; применения методов сбора, анализа и обработки данных, необходимых для расчета показателей эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-4.1. УК-4.2. УК-4.3. ПК-4.1. ПК-4.2 ПК-4.3	Оценка докладов Тестирование	Зачет
2.	Организационное поведение на групповом уровне	УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-4.1. УК-4.2. УК-4.3. ПК-4.1. ПК-4.2 ПК-4.3	Оценка докладов Тестирование	Зачет

### 6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

#### Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мотивация труда в современных условиях. Использование идей теории мотивации в практике современного менеджмента</li> <li>2. Формирование имиджа фирмы. Организационная культура как фактор эффективности управления фирмой.</li> <li>3. Проблема власти и лидерства в организации</li> <li>4. Личностные качества менеджера как фактор его деловой карьеры.</li> <li>5. Психологические аспекты управления коллективом; создание психологического климата коллектива.</li> <li>6. Формирование группового поведения в организации</li> <li>7. Стиль руководства, его влияние на успех работы организации</li> <li>8. Формирование работоспособной команды, основные этапы</li> <li>9. Конфликтология: использование ее идей в практике современного менеджмента (зарубежный и российский опыт)</li> </ol>
Организационное поведение на групповом уровне	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление рабочим временем менеджера (тайм-менеджмент)</li> <li>2. Учет типологии личности в кадровом менеджменте</li> <li>3. Разработка, формирование имиджа современного менеджера</li> <li>4. Формирование корпоративной культуры организации</li> <li>5. Управление изменениями в организации, основные модели.</li> <li>6. Управление межкультурными различиями в практике делового общения</li> <li>7. Саморазвитие менеджера: развитие эмоционального интеллекта</li> <li>8. Проблемы управления многонациональными командами</li> <li>9. Формирование управленческих навыков глобального менеджера</li> </ol>

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылкой на ЭИОС с тестами)**  
<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>

укажите задания

Относительно обособленное объединение небольшого количества людей, которые находятся в устойчивом взаимодействии для достижения конкретных целей – это

Команда  
группа  
коллектив  
компания

Под организационным поведением понимают:

поведение людей в организации  
систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций  
поведение людей в рабочих группах  
деятельность организации в целом

Какие бывают виды мотивации по использованным способам: Материальная, трудовая, статусная

Внутренняя, внешняя

Нормативная, принудительная, стимулирующая Положительная, отрицательная

Поле организационного поведения включает факторы:

людей, организационные структуры, технологии и внешнюю среду организации людей, рабочие группы, подразделения

людей, организационные структуры, руководителей внутреннюю среду организации, рабочие группы, персонал

Что представляют собой конфликты в организации:

Столкновение противоположно направленных целей, интересов, мнений, позиций субъектов взаимодействия, имеющее как негативные, так и положительные последствия

Столкновение, серьезное разногласие, спор

Наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия

Отсутствие согласия между двумя сторонами

Понятие «мотивация» означает:

Побуждение Поощрение Принуждение Стимулирование

Такие характеристики в комплексе, как структура, статус, роли, нормы, групповой процесс, сплоченность, лидерство, конфликтность, определяют:

группу команду коллектив

все ответы верны

Социально-психологический климат – это:

атмосфера в коллективе

деловая и нравственная обстановка, которая характерна для коллектива во всех типичных ситуациях

взаимоотношения между членами группы

взаимоотношения между членами группы и руководителями

Признаками организации являются:

наличие двух и более человек, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней средой

наличие цели ее существования, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней средой, использование ресурсов

наличие двух и более человек, наличие организационной структуры, отсутствие взаимодействия с внешней средой

наличие множества лиц, использование ресурсов, взаимодействие с внешней средой

Организационное окружение — это ...

та часть внешней среды, с которой человек взаимодействует

та часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы  
внешняя среда организации  
индивиды, окружающие человека в организации

Притворяет идеи в практические действия:

«коллективист»

«искатель ресурсов»

«исполнитель»

«формирователь»

Что такое «личность»?

Целостная совокупность черт и качеств человека, определяющих его восприятие самого себя и других людей, проявляющаяся во взаимосвязи человека и ситуации

Целостная совокупность элементов, в которой все элементы настолько тесно связаны друг с другом, что выступают по отношению к окружающим условиям и другим системам того же уровня как единое целое

Это лицо, которое может оказать реальное влияние на работников

Устойчивые психические явления, которые оказывают существенное влияние на деятельность человека и характеризуют его с социально-психологической стороны – это:

Свойства личности

Способности

Талант

Организационная культура – это

Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в организационных ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и

действий, которые передаются через внутрифирменное окружение

Совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции

Это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации

Закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества

Характер – это:

Разновидность стремлений и увлечений человека, разнообразие деятельности

Выраженность той или иной черты

Индивидуальное сочетание существенных свойств личности, показывающих отношение человека к окружающему миру и выражающихся в его поведении, поступках  
Врожденные биологические и физические свойства

Процесс восприятия причин поведения людей и его результатов называется: Социальным признанием

Фундаментальной ошибкой атрибуции Коммуникацией

Приписыванием

Ценности это:

То, что обладает особой важностью для человека, то, что он готов оберегать, защищать от посягательств со стороны других людей

Психические явления, которые оказывают существенное влияние на деятельность человека и характеризуют его с социально-психологической стороны

То, что присуще только личности и показывает отношение человека к окружающему миру, исходя из его поведения и поступков

Нет верного ответа

Организационной основой власти является:  
потребность во власти принуждение  
право на власть власть информации

Теория, объясняющая феномен лидерства выдающимися качествами личности: теория харизматического лидерства  
теория Альдерфера  
«теория черт»  
-правильный вариант ответа отсутствует

Как называется способ изменения установок, когда сотрудники, неудовлетворенные существующим положением дел, привлекаются к активной работе по изменению ситуации:  
Предоставление новой информации  
Воздействие страхом или устранение несоответствий  
Влияние друзей и коллег  
Привлечение к сотрудничеству

Предмет конфликта – это:  
То, на что претендует каждая из конфликтующих сторон  
Противоречивые позиции сторон по какому-либо вопросу несовпадение интересов, стремление к противоположным целям  
Объективно существующая или воображаемая проблема, являющаяся причиной раздора между сторонами  
Сфера разногласий оппонентов

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)**  
укажите задания

### 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

#### Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Основы организационного поведения на индивидуальном уровне	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Личность и организация. Вхождение человека в организацию, модель взаимодействия.</li><li>2. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Причины, пути устранения ролевых конфликтов.</li><li>3. Теории поведения человека в организации. Личностный аспект взаимодействия человека и организации</li><li>4. Личность: понятие, основные характеристики. Критериальная база поведения.</li><li>5. Адаптация человека к организации. Научение поведению в организации</li><li>6. Личность менеджера; его роль, место в системе управления. Основные функции менеджера.</li><li>7. Лидерство в организации: природа, содержание. Соотношение лидерства и менеджмента</li><li>8. Теории лидерства; традиционный подход: теория черт.</li><li>9. Теории лидерства: поведенческий подход.</li><li>10. Концепции ситуационного лидерства</li></ol>



<p>Организационное поведение на групповом уровне</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Формирование группового поведения в организации. Основные этапы развития коллектива.</li> <li>12. Формальная и неформальная структуры организации/коллектива, их взаимовлияние.</li> <li>13. Проблемы участия работников в управлении</li> <li>14. Социально-психологический климат: понятие, факторы формирования</li> <li>15. Концепция конфликтологии: понятие конфликта, причины возникновения, виды, роль конфликтов в развитии организации</li> <li>16. Последствия конфликтов в организации, способы разрешения конфликтов, личное поведение в конфликтах</li> <li>17. Мотивации и результативность организации: понятия, общая характеристика. Мотивационный процесс.</li> <li>18. Процессуальные теории мотивации, их характеристика</li> <li>19. Коммуникативное поведение в организации; уровни межличностного общения.</li> <li>20. Учет психологических факторов в управлении организацией</li> <li>21. Концепция организационной культуры; атрибуты, уровни организационной культуры</li> <li>22. Развитие организационной культуры. Типы культур, их классификация.</li> <li>23. Изменение организационной культуры, барьеры. Совместимость стратегии культур организации</li> <li>24. Организационное поведение в системе международного бизнеса</li> <li>25. Сущность, необходимость перемен. Концепция организационного развития.</li> <li>26. Причины неудач при проведении изменений. Стили проведения изменений</li> <li>27. Модели проведения изменений К.Левин, Л.Грейнер, Дж.П.Коттер</li> <li>28. Причины сопротивления изменениям</li> <li>29. Пути преодоления сопротивления, основные шаги.</li> <li>30. Роль, место руководителя в проведении организационных изменений.</li> </ol>
--	---

#### 6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

<b>Шкала и критерии оценивания</b>	
<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы</b>
<b>«зачтено»</b>	УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-4.1. УК-4.2. УК-4.3. ПК-4.1. ПК-4.2 ПК-4.3
<b>«не зачтено»</b>	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне