

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет математики и компьютерных наук

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе  
качеству образования и первым  
проректор



подпись

29 мая 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) Б1.О.О3 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки 01.03.01. Математика

Направленность (профиль) Математическое моделирование

Форма обучения очная

Квалификация (степень) бакалавр

Краснодар 2020

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины**

### **1.1 Цель дисциплины:**

Целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации.

**1.2 Задачи дисциплины:** Дать студентам основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Конкретными задачами изучения дисциплины являются:

- показать современное состояние и тенденции развития организационного поведения;
- показать пути создания организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- изучить основные структурные элементы системы организационного поведения;
- познакомиться с основными концепциями личности для моделирования поведения в организации;
- рассмотреть содержание и процессы групповой динамики;
- охарактеризовать составные части управления поведением организации;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы эффективного воздействия на поведение индивида, группы с целью усиления потенциала организации и решения стоящих перед организацией задач.

### **1.3 Место дисциплины в структуре ООП ВО**

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули).

Для освоения курса студенты должны владеть компетенциями, полученными при изучении смежных дисциплин: «Основы менеджмента», «Управление персоналом», «Психология», «Социология», «Теория организации», «Управленческие решения».

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: УК-3

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	УК-3	Способен осуществлять взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Особенности социального взаимодействия в команде	Реализовать свою роль в команде	Навыками командной работы

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		Сем.1			
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	<b>38,2</b>	<b>38,2</b>			
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>34</b>	<b>34</b>			
Занятия лекционного типа	16	16			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	18	18			
в т.ч. интерактивные					
<b>Иная контактная работа:</b>	<b>4,2</b>	<b>4,2</b>			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>33,8</b>	<b>33,8</b>			

Курсовая работа						
Проработка учебного (теоретического) материала		10	10			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		10	10			
Реферат		10	10			
Подготовка к текущему контролю		3,8	3,8			
<b>Контроль:</b>						
Подготовка к зачету						
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>72</b>	<b>72</b>			
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>38,2</b>	<b>38,2</b>			
	<b>зач. Ед</b>	<b>2</b>	<b>2</b>			

## 2.2 Структура дисциплины:

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в семестре 1

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов ОФО				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Основы теории организационного поведения	9,3	2	3		4,3
2	Личность в организации	10	2	3		5
3	Процесс восприятия и управление впечатлением	8,3	2	2		4,3
4	Управление конфликтами и стрессами в организации	8	2	2		4
5	Деловые переговоры	8,2	2	2		4,2
6	Жизненный цикл организации	8	2	2		4
7	Управление организационными изменениями	8	2	2		4
8	Организационная культура	8	2	2		4
	ИКР	4,2				
	<i>Итого по дисциплине</i>	72	16	18		33,8

## 2.3 Содержание разделов дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№ раз	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего
-------	----------------------	--------------------	----------------

дела			контроля
1	2	3	4
1	Основы теории организационного поведения	Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России.	Доклад, устный опрос, тесты
2	Личность в организации	Вхождение человека в организацию, адаптация к организационному окружению. Взаимодействие человека и организации. Понятие личности и ее структура. Развитие личности и социализация. Современные теории личности. Типологии личностей. Характеристика индивидуальности человека. Критериальная основа поведения. Установки работников организации. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Модификация организационного поведения (МОП). Управление поведением.	Доклад, устный опрос, тесты
3	Процесс восприятия и управление впечатлением	Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Атрибуция. Стереотипизация. Эффект «ореола». Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением.	Доклад, устный опрос, тесты

4	Управление конфликтами и стрессами в организации	<p>Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.</p>	Доклад, устный опрос, тесты
5	Деловые переговоры	<p>Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.</p>	Доклад, устный опрос, тесты
6	Жизненный цикл организации	<p>Понятие жизненного цикла организации. Модели жизненного цикла организации. Циклы и стадии развития организации в бизнесе. Зависимость организационной структуры от стадии развития организации. Особенности поведения работников на различных стадиях развития организации. Связь методов управления персоналом со стадиями жизненного цикла организации.</p>	Доклад, устный опрос, тесты
7	Управление организационными изменениями	<p>Природа организационных изменений. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Три стадии изменений. Управление организационными изменениями. Подходы и методы организационного развития. Казуальные переменные. Современные направления</p>	Доклад, устный опрос, тесты

		организационных изменений. Будущее организационного поведения.	
8	Организационная культура	Концепция организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Системный подход к изучению национального в организационной культуре. Модель Г. Хофстеде. Модель Лэйн и Дистефано. Модель Оучи. Коммуникации в международной среде. Мотивация в разных культурах. Лидерство в разных культурах. Управление интернациональной рабочей силой.	Доклад, устный опрос, тесты

### 2.3.2 Занятия семинарского типа

Практические занятия и семинары проводятся по тематике лекций. Студенты самостоятельно готовят доклады, которые в последствие обсуждаются в форме деловых игр и диспутов. Семинарские занятия проводятся в том числе в интерактивном режиме.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Введение в организационное поведение	1) Предмет теории организационного поведения 2) основополагающие концепции организационного поведения 3) Основные теоретические подходы к изучению организационного поведения 4) Элементы системы организационного поведения 5) Модели организационного поведения 6) Особенности организационного поведения в России 7) Психологический портрет	Вопросы для устного (письменного) опроса, тесты

		<p>российского работника. Динамика его изменения</p> <p><i>Ситуация для анализа «Любите ли вы свою работу?»</i></p>	
2	Личность в организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Взаимодействие человека и организации</li> <li>2) Понятие личности, ее структура и развитие</li> <li>3) Современные теории личности. Типологии личностей</li> <li>4) Характеристики индивидуальности человека</li> <li>5) Критериальная основа поведения</li> <li>6) Установки работников организации: компоненты, функции, методы изменения</li> <li>7) Удовлетворенность трудом</li> </ol> <p><i>Ситуации для анализа «Тип личности работника»</i></p> <p><i>Упражнение 1 «Личность для работы»</i></p> <p><i>Упражнение 2 «Определение индивидуальных психофизиологических свойств с помощью теста ЕРІ (Eysench Personality Inventory) Г. Айзенка»</i></p>	Вопросы для устного (письменного) опроса, тесты
3	Процесс восприятия и управление впечатлением	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Теории научения поведению</li> <li>2) Принципы научения: подкрепление и наказание</li> <li>3) Типы, формы и частота компенсации</li> <li>4) Организационная система вознаграждений</li> <li>5) Модификация поведения как управленческая задача</li> </ol> <p><i>Ситуация для анализа «Петр Груздев»</i></p> <p><i>Ситуация для анализа «Проблема опозданий»</i></p>	Вопросы для устного (письменного) опроса, тесты
4	Управление конфликтами и стрессами в организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Роль восприятия в процессе человеческого поведения и общения</li> <li>2) Внешние факторы внимания</li> <li>3) Внутренние факторы восприятия</li> <li>4) Организация восприятия</li> <li>5) Феномены и закономерности восприятия</li> <li>6) Социальное восприятие</li> <li>7) Управление впечатлением</li> </ol>	Контрольная работа №1



		<p><i>Ситуация для анализа «разное восприятие одной аварии»</i></p> <p><i>Упражнение «Объективность межличностного восприятия»</i></p>	
5	Деловые переговоры	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Природа и причины конфликтов</li> <li>2) Внутрличностный конфликт</li> <li>3) Межличностный конфликт: источники, анализ, стратегии разрешения</li> <li>4) Межгрупповое поведение и конфликт</li> <li>5) Организационный конфликт</li> <li>6) Методы разрешения конфликтов</li> <li>7) Причины и последствия стресса</li> <li>8) Методы борьбы со стрессом</li> </ol> <p><i>Конкретная ситуация «Арест соседского ребенка»</i></p> <p><i>Конкретная ситуация «Ноющая боль в желудке»</i></p> <p><i>Упражнение «Определение типа конфликта»</i></p> <p><i>Упражнение «Субъективные ощущения стресса»</i></p>	Вопросы для устного (письменного) опроса, тесты
6	Жизненный цикл организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Подготовка к переговорам.</li> <li>2) Этапы переговорного процесса.</li> <li>3) Типичные модели поведения на переговорах.</li> <li>4) Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления.</li> <li>5) Наиболее распространенные виды переговоров</li> <li>6) Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров</li> </ol> <p><i>Конкретная ситуация «Я выиграл – ты проиграл»</i></p> <p><i>Упражнение «Тактика поведения на переговорах»</i></p>	Вопросы для устного (письменного) опроса, тесты
7	Управление организационными изменениями	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Природа организационных изменений.</li> <li>2) Сопротивление изменениям</li> <li>3) Управление организационными изменениями.</li> </ol>	Вопросы для устного (письменного)

		<p>4) Процесс организационного развития.  5) Методы организационного развития  6) Будущее организационного поведения</p> <p><i>Конкретная ситуация</i> «Проведение изменений в ОАО «Хлебопродукт»  <i>Упражнение</i> «Сопротивление изменениям»  <i>Упражнение</i> «Преодоление стереотипов»</p>	опроса, тесты
8	Организационная культура	<p>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</p> <p><i>Конкретная ситуация</i> «Стиль одежды»  <i>Конкретная ситуация</i> «Я хочу уехать»  <i>Упражнение</i> «Организационная культура учебной группы»  <i>Упражнение</i> «Культурный шок»</p>	Контрольная работа №2

### 2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

## 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка и	Методические указания для подготовки к занятиям

№	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
	повторение лекционного материала, материала учебной научной литературы, подготовка к занятиям семинарского типа	лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskieukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskieukazaniya</a> и Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskieukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskieukazaniya</a>
2.	Решение задач	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a> Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
3.	Подготовка докладов (презентации)	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
4.	Подготовка к текущему контролю	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a> Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на

№	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
		заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Прото кол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### **3. Образовательные технологии**

При проведении занятий используются следующие образовательные технологии:

- технология игрового обучения;
- технология проведения учебной дискуссии;
- технология объяснительно-иллюстративного обучения;
- технологии мультимедийного обучения
- диалоговая лекция;
- проблемная лекция;
- семинар-дискуссионная площадка.

В ходе проведения занятий используются активные и интерактивные формы обучения (разбор конкретных ситуаций, обсуждение отдельных разделов дисциплины). В сочетании с внеаудиторной работой это способствует формированию и развитию профессиональных навыков обучающихся.

Самостоятельное изучение теоретического курса студентами включает:

- 1) изучение каждого раздела теоретического курса в соответствии с учебной программой;
- 2) подготовку устных ответов на контрольные вопросы, приведенные к каждой теме;
- 3) выполнение домашних заданий и подготовка эссе и докладов-презентаций.

Изучение теоретического курса предполагает самостоятельную работу студента по ознакомлению с учебными материалами, первоисточниками и официальными документами по проблеме.

Выполнение заданий во внеаудиторное время позволяет студенту самостоятельно отработать решение трудных и стандартных заданий по изучаемому курсу и научиться самостоятельно принимать правильные решения. Студенты выполняют самостоятельную работу на основе учебно-методических материалов дисциплины.

Самостоятельно изучаемые вопросы курса включаются в семинарские занятия, дискуссии на лекциях. Темы на самостоятельное изучение и контрольные задания преподаватель выдает на лекционных занятиях и семинарах в соответствии с расписанием.

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий и учебно-методического обеспечения реализации учебной программы осуществляется, исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов обучения, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и ЛОВЗ.

В целях реализации рабочей программы для инвалидов и ЛОВЗ могут применяться специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с различными нарушениями, обеспечивается выпуск альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся, наличие необходимого материально-технического оснащения. Для ЛОВЗ предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

#### **4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

##### **4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации**

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения учебной дисциплины**

### **Тема 1. Основы теории организационного поведения**

1) Дайте определение организационного поведения (ОП). Какова связь ОП с менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, психологией и другими науками?

2) Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?

3) Назовите основные концепции, формирующие базис ОП. Выделите наиболее значимые из них и поясните свой выбор.

4) Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.

5) Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга?

6) Почему поддерживающая и коллегиальная модели ОП распространяются, прежде всего, в высокоразвитых странах?

7) Что нового вносит изучение дисциплины ОП в подготовку менеджеров?

8) Какие знания и навыки из области менеджмента нужны, чтобы помочь организации стать эффективно действующей?

## **Тема 2. Личность в организации**

1) Дайте определение понятия «личность». Перечислите общечеловеческие свойства личности. Какое отношение имеет личность к организационному поведению?

2) В чем необходимость существования людей и организаций друг для друга? Перечислите основные ожидания человека и организации.

3) Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?

4) Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?

5) Что такое установка? Назовите основные характеристики и составляющие компоненты установок. Какие функции выполняют установки в жизни людей?

6) Что подразумевается под термином «удовлетворенность трудом»? Какие основные факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом? Каковы важнейшие следствия удовлетворенности трудом?

7) Назовите основные параметры теорий научения. В чем разница между классическим и оперантным обусловливанием?

8) В чем различие между положительным и отрицательным подкреплением? Приведите примеры.

9) Перечислите пять этапов МОП. Кратко охарактеризуйте важнейшие аспекты каждого этапа.

## **Тема 3. Процесс восприятия и управление впечатлением**

1) Чем ощущение отличается от восприятия? Какие факторы влияют на восприятие человека окружающими.

2) Приведите примеры внешних факторов, которые влияют на избирательность восприятия.

3) Что означает Стереотипизация? Почему этот эффект рассматривается как проблема восприятия?

4) Какие стереотипы связаны с восприятием демографических характеристик личности? К каким последствиям это может привести?

5) Что называется эффектом «ореола»? Обобщите современные представления об этом эффекте.

6) Объясните факторы, определяющие восприятие одного человека другим.

7) Что подразумевается под управлением впечатлением? Что означает мотивация впечатления и формирование впечатления?

8) Какие основные приемы используют работники при управлении впечатлением?

## **Тема 4. Управление конфликтами и стрессами в организации**

1) Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?

2) Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента. Опишите процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта?

3) Каковы основные источники межличностного конфликта? Какие из них, по вашему мнению, наиболее соответствуют современным организациям?

4) Какие методы разрешения конфликтов вы знаете?

5) Как ведут себя группы в конфликтной ситуации? Какие четыре стратегии могут быть использованы для эффективного управления межгрупповым конфликтом?

6) Назовите основные типы конфликтов. Какова степень неизбежности конфликта каждого типа. Как следует разрешать конфликт каждого типа?

7) Дайте определение стрессу. Всегда ли он вреден человеку?

8) Что такое общий синдром адаптации? Назовите три его этапа.

9) На какие основные категории можно подразделить факторы стресса, воздействующие на человека в организации? Приведите примеры для каждой категории.

10) Какие основные черты характера определяют реакцию человека на стресс? Приведите примеры.

11) Стресс может привести к эффектам физиологического, психологического и поведенческого характера. Дайте примеры каждого из них. Какова взаимосвязь этих эффектов со стрессом на рабочем месте?

12) Опишите индивидуальные и организационные способы борьбы со стрессом.

### **Тема 5. Деловые переговоры**

1) Какие виды переговоров вам известны? Опишите основные этапы процесса переговоров.

2) На основе каких критериев производится оценка эффективности переговоров?

3) Какие модели поведения на переговорах вы знаете?

4) Назовите базовые элементы метода принципиальных переговоров.

5) Какова наиболее эффективная тактика поведения на переговорах с более сильным партнером?

6) Как влияют национальные различия на процесс переговоров? Какие рекомендации вы можете дать представителям других стран, готовящимся к переговорам с российской стороной.

### **Тема 6. Жизненный цикл организации**

1) Что такое «жизненный цикл организации»? Опишите циклы развития организации в бизнесе?

2) Назовите каждую стадию жизненного цикла организации. Какие условия изменяют характеристики стадий?



- 3) От каких факторов зависит длительность стадий ЖЦО?
- 4) Укажите основные причины кризисов каждого цикла развития организации.
- 5) Каковы особенности организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла?
- 6) Чем определяется возможность длительного существования организации на этапе «Инновационной организации»?
- 7) Проанализируйте зависимость организационных структур от этапов ЖЦО.
- 8) Как связаны методы управления персоналом с жизненным циклом организации?

### **Тема 8. Управление организационными изменениями**

- 1) Что понимают под организационными изменениями?
- 2) Почему возникают силы сопротивления организационным изменениям? Какова природа этих сил?
- 3) Перечислите основные виды сопротивления изменениям. Назовите причины, по которым люди сопротивляются изменениям.
- 4) Опишите три стадии процесса изменений.
- 5) Какие ситуационные факторы оказывают влияние на выбор стратегии изменений?
- 6) В чем суть концепции организационного развития? В чем достоинства и ограничения концепции ОР?
- 7) Что такое казуальные переменные?
- 8) Опишите типовую программу ОР.
- 9) Каковы достоинства и ограничения ОР?
- 10) В чем может заключаться роль руководителя при реализации изменений? Приведите примеры.

### **Тема 9. Организационная культура**

- 1) Дайте определение понятия «организационная культура».
- 2) Что такое «субкультура», и какие субкультуры бывают в организации. Что такое «контркультура»?
- 3) Назовите методы формирования, поддержания и изменения ОК.
- 4) Возможно ли провести изменения в организационной культуре без изменения поведения работников? Поясните.
- 5) Какие модели используются для определения влияния культуры на организационную эффективность?
- 6) Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги.
- 7) С помощью каких моделей можно определить влияние национальной культуры на культуру организации?
- 8) Что такое «культура» и чем она отличается от понятия «организационная культура»?

9) Как такие понятия, как индивидуализм/коллективизм, диапазон власти, избегание неопределенности, мужское и женское начала, помогают объяснить различия культур? Приведите примеры различий в этих параметрах.

10) Охарактеризуйте современное состояние корпоративной культуры в России.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### 5.1 Основная литература:

1 Организационное поведение: учебник 2020, Згонник Л. В., Дашков и К°.

2 Организационное поведение: учебное пособие 2020, Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А., Дашков и К°.

3 Организационное поведение: шпаргалка: учебное пособие 2020, Грачева О. Ю., научная книга.

4 Организационное поведение: учебное пособие 2019, Шапиро С. А., директ-медиа.

### 5.2 дополнительная литература

1 Организационное поведение: учебник 2018, Семенов А. К., Набоков В. И., Дашков и К°.

2 Организационное поведение : 100 экзаменационных ответов: учебное пособие 2017, Ивасенко А. Г., Никонова Я. И., Цвелев В. В., флинта.

3 Организационное поведение: учебное пособие 2017, ставропольский государственный аграрный университет

### 5.3 Интернет-ресурсы

1 [www.newbook.ru](http://www.newbook.ru) – книжный магазин

2 [www.ptpu.ru](http://www.ptpu.ru) — Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». Много интересных статей, касающихся различных вопросов управления.

3 [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru) — электронный журнал «Работа с персоналом»

4 <http://www.effecton.ru/index.html> — на сайте Вы можете найти демо-версию комплекса программ «*Effecton Studio 2007*», которая содержит более 150 психологических тестов и упражнений.

5 <http://www.ht.ru/test/methodics/b5.php> — «Тест-опросник В5» (Большая пятёрка, исследовательская версия) предназначен для экспресс-диагностики уровня выраженности пяти так называемых «больших» факторов темперамента и характера.

6 <http://vikrob.narod.ru/holland.htm> — Психологическое тестирование по типологиям характера по Джону Холланду (расширенный ресурс он-лайн тестов <http://vikrob.narod.ru/psitests.htm>).

7 <http://www.psyonline.ru/tests/profession/vocation/> — Психологическое тестирование по типологиям характера по Джону Холланду, представлен в ином интерфейсе по сравнению с пунктом 6 (расширенный ресурс он-лайн тестов <http://www.psyonline.ru/tests/>).

8 <http://www.psycho.ru/library/management/communication> — в этом разделе сайта вы всегда можете найти последние публикации в СМИ, посвященные деловым коммуникациям в менеджменте, управлении персоналом.

9 [http://www.12manage.com/i\\_co\\_ru.html](http://www.12manage.com/i_co_ru.html) — интернет-портал содержит значительное количество материалов по теме «Организационные изменения и развитие предприятия», а также по другим темам, связанным с бизнесом.

10 <http://hrm21.ru/rus/stress-management/changemanagement/> — подборка статей по теме «Управление изменениями» на новом HR-портале.

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).**

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Организационное поведение» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной

предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и эссе.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу, при изучении которой студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

- систематическая работа на аудиторных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;

- выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

- выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе;

- осознание взаимосвязей отдельных разделов дисциплины, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера.

В ходе самостоятельной подготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по соответствующей тематике, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и пр.),

а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Подготовка реферата (доклада-презентации) – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность обучающегося, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

В освоении дисциплины инвалидами и ЛОВЗ большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или ЛОВЗ.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или ЛОВЗ.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

– проверка домашних заданий и консультирование обучающихся посредством электронной почты;

– использование электронных презентаций при проведении занятий.

### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

Для изучения дисциплины используются следующие компьютерные программы и средства: пакет Microsoft Office 2010-2016. В частности, при чтении лекций по всем темам активно используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения Microsoft Power Point. На семинарских и практических занятиях

студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft Power Point, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

### **8.3 Перечень информационных справочных систем:**

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

- Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» <http://www.biblioclub.ru/> ,
- Электронная библиотечная система издательства «Лань» <http://e.lanbook.com/>
- Электронная библиотечная система «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>
- Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM» <http://znanium.com/catalog.php>
- Электронно-библиотечная система «BOOK.ru» <https://www.book.ru/>
- Справочно-правовая система «Консультант Плюс»1
- Справочная правовая система «Гарант». 2
- Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» <http://www.grebennikon.ru/>
- Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>).

## 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля):

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО): Ауд. 303Н, 308Н,
2.	Аудитории для проведения занятий семинарского типа	Специальные помещения для проведения занятий семинарского типа. Ауд. 318Н, ,
3.	Групповые (индивидуальные ) консультации	Помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Ауд. 318На
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Помещение для проведения текущей и промежуточной аттестации. Ауд. 318На,
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Ауд. 305Н