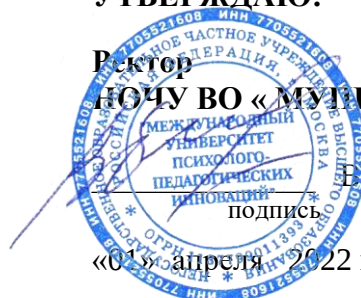


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.06.2025 14:36:15
Уникальный программный ключ:
8d665791f4048370b679b22cf26583a2f341522e

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор
НОЧУ ВО «МУПИ»



Е.В. Борисова

«01» апреля 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Организационное поведение

направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки:
Кадровый менеджмент

Квалификация (степень) выпускника – *бакалавр*

Форма обучения
очно-заочная

Москва 2022 г.

1. Перечень планируемых результатов изучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В рамках освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Организационное поведение»

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-8 Способен участвовать в управлении проектом, программой по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИПК-8.3 Осуществляет управление проектами программами внедрения технологических инноваций, программ по построению и развитию профессиональной карьеры персонала

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Б1.В.08 «Организационное поведение» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, цикла Б.1 «Дисциплины (модули)».

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 «Организационное поведение» составляет 3 зачетных единиц.

Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		7	-
Аудиторные занятия (всего)	16	16	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	4	4	-
Практические занятия (ПЗ)	12	12	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	92	92	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	18	18	-
Подготовка к практическим занятиям	74	74	-
Тестирование	-	-	-
Вид промежуточной аттестации – зачет			-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	108/3	108/3	-

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1.	Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения	12	1	1	10
2.	Тема 2. Теории поведения человека в организации	12	1	1	10
3.	Тема 3. Личность и организация	12	1	1	10
4.	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации	11	-	1	10
5.	Тема 5. Персональное развитие в организации	11	-	1	10
6.	Тема 8. Формирование группового поведения в организации	11	-	1	10
7.	Тема 6. Управление поведением в организации	12	-	2	10
8.	Тема 7. Поведенческий маркетинг	13	-	2	11
9.	Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса	14	1	2	11
Всего		108	4	12	92
Зачет		-	-	-	-
Итого		108			

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения

История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Предмет изучения курса. Методологические особенности курса. «Организационное поведение» в системе управленческих наук. Взаимосвязь с другими науками: философией, социологией, психологией, менеджментом, управлением персоналом и др. Практическая значимость организационного поведения в системе подготовки менеджеров.

Тема 2. Теории поведения человека в организации

Поведенческие науки. Эволюция науки о процессах управления. Базовые посылыки управленческих теорий по вопросу поведения человека в организации. Азбука теорий X, Y и Z. Возрастание значимости управления людьми. Изменения в окружающей среде бизнеса. Организационные изменения. Решетка менеджмента. Регулирование поведения организационной системы – ситуационное управление поведением. Взаимосвязь между регулированием организационного поведения и результативностью организации.

Тема 3. Личность и организация

Личность и работа. Возможности и цели личности. Исследования по целям. Цели – основа мотивации. Личность и организация. Профили личности, их зависимость от возраста, культуры, функций. Возрастной цикл: подготовка-карьера-поддержка. Исследование личностных профилей. Профили менеджеров.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации

Личность и другие личности. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Взаимодействие людей, соединение их в организации, приобретение ролей. Управление взаимодействием. Основные методы общения с людьми. Воздействие на людей. Завоевание расположения людей. Склонение людей к вашей точке зрения. Деловое общение. Переговоры. Активное слушание. Деловая беседа. Совещание, дискуссии. Переговоры.

Тема 5. Персональное развитие в организации

Персональное развитие и поведение менеджера. Управление людьми и управление собой. Управление деловой карьерой персонала. Личностные ценности и цели – формирование и проявление. Саморазвитие. Навыки решения проблем и умение влиять на людей. Концепция управленческого труда. Руководство и умение обучать. Способность формировать коллектив. Умение беречь свое и чужое время. Стрессы и приемы саморегуляции. Личное поведение в конфликтных ситуациях.

Тема 6. Формирование группового поведения в организации

Вовлечение работников в процесс управления и организация групповой работы. Группы. Роли. Внутригрупповые отношения. Проблемы управления участием работников. Вовлечение работников. Бригады результативности. Круги качества. Инновационные и организационно-деятельностные игры. Управление динамикой групп, принятие решений группой, роли команды, построение и организация эффективной работы команды.

Тема 7. Управление поведением в организации

Роль управления в сфере поведения организации. Управление как выражение знаний, опыта и умений. Комплекс интеллектуальных умений – набор, отбор, мотивация и пр.; технических – планирование, организация, контроль; концептуальных – разработка стратегии, видение, прогноз. Управление поведением с учетом обстоятельств. Ситуационное управление поведением. Управление по целям. Общие подходы. Постановка цели. Процесс управления по целям. Процесс управления по целям и управления результативностью.

Тема 8. Поведенческий маркетинг

Маркетинг: поведенческий подход. Сегментация рынка по поведенческому принципу. Характеристики покупателей культурного уровня, социальные, личностные, психологические, влияние семьи, принадлежность к социальному классу, влияние культуры. Два типа покупателей. Разница между покупателем индивидуальным и покупателем организацией. Модель поведения покупателя, факторы, оказывающие влияние на поведение покупателя. Поведение покупателей от имени предприятия. Основные факторы, оказывающие влияние на поведение покупателей товаров промышленного назначения окружающая обстановка, факторы межличностных отношений, индивидуальные особенности. Потребности покупателей и мотивация, измерение потребностей и определение мотивации покупателей. Оценка динамики мотивации. Процесс принятия решения покупателем индивидуальным и организацией.

Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса

Особенности организационного поведения в системе международного бизнеса. Совместные предприятия, поведенческие аспекты характерные для них. Особенности возникновения и развития конфликтных ситуаций в системе международного бизнеса, пути управления ими. Управление коммуникативными процессами в международном бизнесе.

4.3. Практические занятия / лабораторные занятия

Занятие 1.	Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения
Занятие 2.	Тема 2. Теории поведения человека в организации
Занятие 3.	Тема 3. Личность и организация

Занятие 4.	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации
Занятие 5.	Тема 5. Персональное развитие в организации
Занятие 6.	Тема 8. Формирование группового поведения в организации
Занятие 7.	Тема 6. Управление поведением в организации
Занятие 8.	Тема 7. Поведенческий маркетинг
Занятие 9.	Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 272 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621937>
2. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник / Ю. Д. Красовский. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 488 с. : ил., табл., граф. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684698>

5.2. Дополнительная литература

1. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 231 с. : ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510>
2. Ивасенко, А.Г. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов : учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев. - 3-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 296 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1292-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103524>

5.3. Лицензионное программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10 Pro
2. Microsoft Office 2007

5.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php>
3. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
4. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» <http://www.consultant.ru>, «Гарант» <http://www.garant.ru>.
5. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
6. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.
2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.
3. Аудитория для самостоятельной работы студентов, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью

подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета.

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Организационное поведение» является дисциплиной, формирующей у обучающихся частично компетенцию ПК-8. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Организационное поведение».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Организационное поведение» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 38.03.02 Менеджмент.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Организационное поведение» рассматривается в п.5 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Организационное поведение» представлена в составе ФОС по дисциплине в п 8 рабочей программы.

Примерные варианты тестовых заданий для текущего контроля и перечень вопросов к зачету по дисциплине также представлены в п 8 рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Организационное поведение», приведен в п.8 настоящей рабочей программы. Преподавателю следует ориентировать обучающихся на использование при подготовке к промежуточной аттестации оригинальной версии нормативных документов, действующих в настоящее время.

7.2. Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – активная работа на практических занятиях, подготовка реферата. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является зачет, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Организационное поведение» осуществляется в следующих формах:

- анализ правовой базы, регламентирующей деятельность организаций различных организационно-правовых форм;
- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- решение типовых расчетных задач по темам;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы, а также нормативно-правовых документов по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.5 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение». Список основной и дополнительной литературы и обязательных к изучению нормативно-правовых документов по дисциплине приведен в п.7 настоящей рабочей программы. Следует отдавать предпочтение изучению нормативных документов по соответствующим разделам дисциплины по сравнению с их адаптированной интерпретацией в учебной литературе.

Решение задач в разрезе разделов дисциплины «Организационное поведение» является самостоятельной работой обучающегося в форме домашнего задания в случаях недостатка аудиторного времени на практических занятиях для решения всех задач, запланированных преподавателем, проводящим практические занятия по дисциплине.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационное поведение» проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Организационное поведение» и критерии оценки ответа обучающегося на зачете для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенций приведены в составе ФОС по дисциплине в п 8 рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

8. Фонд оценочных средств по дисциплине

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
ПК-8 Способен участвовать в управлении проектом, программой по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИПК-8.3 Осуществляет управление проектами программами внедрения технологических инноваций, программ по построению и развитию профессиональной карьеры персонала	Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях; реферат	Темы 1-8

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

8.2.1 Критерии оценки ответа на зачете

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.3.)

«5» (отлично): обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

«4» (хорошо): обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

«3» (удовлетворительно): обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не достаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

8.2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.3.)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

8.2.3 Критерии оценки реферата

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.3.)

«5» (отлично): тема реферата актуальна и раскрыта полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно,

присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый без использования опорного конспекта.

«4» (хорошо): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

«3» (удовлетворительно): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не в полной мере соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в целом реферат выполнен самостоятельно, однако очевидно наличие заимствований без ссылок на источники; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

«2» (неудовлетворительно): тема реферата актуальна, но не раскрыта; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в реферате очевидно наличие значительных объемов заимствований без ссылок на источники; доклад не подготовлен.

8.2.4. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	«5» (отлично)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«4» (хорошо)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	«3» (удовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	«2» (неудовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

8.3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

8.3.1. Текущий контроль (работа на практических занятиях)

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.3.)

Примеры заданий для практических занятий

Задание 1

На основании предложенных поведенческой классификации и типов организационной среды дать подробную характеристику каждого поведенческого типа и типа среды, сформировать соответствие организационной среды и типов работающих сотрудников для создания эффективной организации

В истории развития организаций сложились четыре представления стереотипа поведения сотрудников:

- этический
- психологический
- экономический
- технологический

Выделяют следующие типы организационной среды:

- ригористическая (подчинение служебному долгу)
- автономная (свобода организационного маневра)
- мобилизационная (психологическая готовность к работе)
- прессинговая (подчиненность рабочим операциям)

Задание 2

На основании предложенной классификации руководителей в организационной системе охарактеризовать поведенческий тип руководителей (таблица 1).

Классификация управленческих отношений

Управленческие отношения	Типы руководителей
Формализованные	бюрократ
	технократ
	автократ
Персонализированные	гуманист
	демократ
	инноватор

Сформулировать и обосновать соответствие характеристик руководителей типа организационной среды. Показать наиболее эффективное взаимодействие определенных типов руководителей и поведенческих типов сотрудников.

8.3.2. Текущий контроль (подготовка реферата)

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.3.)

Примерные темы рефератов

1. Социальная природа личности.
2. Типологии личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
3. Мотивы поведения и деятельности. Необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях.
4. Восприятия, ценности, отношения и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.

5. Профессиональная и социальная мотивация в деятельности менеджера.
6. Формализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
7. Личность и поведение в бюрократической организации: сильные и слабые стороны бюрократии.
8. Проектирование и разработка альбома должностных инструкций.
9. Внутренний корпоративный устав организации и его разработка.
10. Особенности материального и нематериального стимулирования труда.
11. Работа менеджера с неформальными группами.
12. Стилистые характеристики поведения менеджера.
13. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового обращения.
14. Социальная политика организации.
15. Кадровая политика организации.
16. Организационно-культурные регуляторы поведения.
17. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.
18. Коллективная одержимость, толпа и организационные предпосылки возникновения.
19. Управление карьерой сотрудников в организациях с развитой корпоративной культурой.
20. Технология переговоров и организационное поведение участников.

8.3.3. Промежуточный контроль (вопросы к зачету)

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.3.)

Примерные вопросы к зачету

1. Основы организационного поведения: понятие организационного поведения, факторы, влияющие на него.
2. Организационное поведение как предмет изучения, управления и развития.
3. Теории поведения человека в организации.
4. Модели организационного поведения (теории X, Y, Z, авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель).
5. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения: восприятие, составляющие процесса восприятия.
6. Понятие личности. Черты формирования личности.
7. Характеристики личности. Стереотипы работающего человека.
8. Типологии личности.
9. Понятие группы. Типы групп и их структура, общие характеристики групп.
10. Понятие рабочей группы. Формирование команд: условия формирования, стадии становления, условия эффективной команды.
11. Причины вступления в неформальные группы, характеристики неформальных групп.
12. Взаимодействие человека и организации. Сотрудничество и конкуренция. Солидарное поведение.
13. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
14. Межличностные коммуникации: коммуникационные стили, препятствия эффективности коммуникаций.
15. Межличностное общение. Уровни межличностного общения.
16. Искусство общения. Вербальные и невербальные характеристики коммуникаций.
17. Искажения в процессе коммуникаций. Барьеры в организации.
18. Деловое общение. Подготовка и проведение переговоров.
19. Деловая беседа. Совещание, дискуссии.
20. Коммуникативное поведение руководителя.
21. Понятие о мотивации. Мотивы и их виды; общие, первичные и вторичные.
22. Общая характеристика мотивации. Трудовая мотивация. Потребности, побуждения. Мотивационный процесс.

23. Власть и личное влияние, каналы власти (принуждение, влияние, компетенция, информация, должностное положение, авторитет, награждение)
24. Природа лидерства. Менеджер и лидер.
25. Подходы к изучению лидерства (личностный, поведенческий, процессный, ситуационный).
26. Поведенческий подход к изучению лидерства.
27. Процессный подход к изучению.
28. Ситуационные теории лидерства.
29. Конфликты: определение, сущность и роль в современной организации.
30. Стресс на рабочем месте. Причины и симптомы стресса.
31. Влияние стресса на здоровье работников. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.
32. Сущность и взаимосвязь функций управления (планирование, организация мотивация, контроль).
33. Понятие техники руководства (рамочное управление, управление с помощью делегирования, управления по целям).
34. Средства руководства: информирование, беседа, обсуждение, переговоры, критика, порицание, участие.
35. Понятие и роль организационной (корпоративной) культуры в организации.
36. Основные источники и элементы организационной культуры.
37. Принципы формирования корпоративной культуры в организации.
38. Типы организационной культуры.
39. Имидж человека, организации. Принципы создания имиджа. Формула воздействия имиджа.
40. Природа организационных изменений. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия.
41. Модели организационных изменений.
42. Осуществление изменений. Этапы процесса изменений.
43. Управление организационными изменениями. Планирование и осуществление изменений. Поддержка процесса изменений.
44. Методы организационных изменений. Методы индивидуальных преобразований. Методы групповых изменений. Методы развития организаций.
45. Личность и глобализация. Моно-, полиактивные и реактивные культуры
46. Организационное поведение в системе международного бизнеса: моделирование поведения менеджера, критерии выбора моделей поведения.
47. Восприятие ценностей других культур.
48. Проблемы создания многонациональных команд.
49. Управление межкультурными различиями. Отношения между материнской и дочерними компаниями (этноцентрические, полицентрические, регионоцентрические, геоцентрические).
50. Стратегии управления межкультурными различиями (игнорирование, минимизация, использование).