

Документ подписан простой электронной подписью.
 Информация о владельце:
 ФИО: ПАНОВ Юрий Петрович
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 09.06.2025 11:16:39
 Уникальный программный ключ:
 e30ba4f0895d1683ed43800960e77389e6cbff62

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе"

(МГРИ)

Организационное поведение рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономики минерально-сырьевого комплекса**
 Учебный план b270305_25_INV25.plx
 27.03.05 Инноватика
 Квалификация **Бакалавр**
 Форма обучения **очная**
 Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144
 в том числе:
 аудиторные занятия 50,35
 самостоятельная работа 66,65
 часов на контроль 27

Виды контроля в семестрах:
 экзамены 5

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	5 (3.1)		Итого	
Неделя	16 4/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Иные виды контактной работы	2,35	2,35	2,35	2,35
В том числе инт.	4		4	
Итого ауд.	50,35	50,35	50,35	50,35
Контактная работа	50,35	50,35	50,35	50,35
Сам. работа	66,65	66,65	66,65	66,65
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого	144	144	144	144

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Цель изучения учебной дисциплины «Организационное поведение»: сформировать у учащегося понятие об особенностях деятельности персонала, связанных с влиянием на его поведение неформальных групп, коммуникативных связей, системы мотивации труда, применяемых стилей управления, форм власти, лидерства и т.п., а также дать знания и навыки, необходимые для прогнозирования, анализа и изменения поведения сотрудников организации.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:		Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Экономика	
2.1.2	Актuarные расчеты	
2.1.3	Основы информационной безопасности	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин, как Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин, как «Основы менеджмента», «Теория организации», «Управление персоналом» и др.	
2.2.2	Психология и социальная адаптация	
2.2.3	Экономика и социология труда	
2.2.4	Основы стратегического управления персоналом организации	
2.2.5	Социология управления	
2.2.6	Информационные системы и технологии в управлении	
2.2.7	Организация наукоемкого производства	
2.2.8	Безопасность жизнедеятельности	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**ПК-4: Способен осуществлять мониторинг рисков и управлять рисками и ресурсами в проектах АСУП****Знать:**

Уровень 1	Способы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации для бизнес-анализа
Уровень 2	Способы оценки и основы обеспечения информационной безопасности в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа
Уровень 3	Инструменты, техники моделирования, оценки решения, анализа бизнес-ситуации и предметной области

Уметь:

Уровень 1	Отбирать, применять и адаптировать соответствующие методы, инструменты и техники анализа бизнес-ситуации и предметной области, включая методы анализа данных
Уровень 2	Производить анализ деятельности организации
Уровень 3	Моделировать текущее и будущее (желаемое) состояние организации

Владеть:

Уровень 1	Навыками определения основных параметров и ключевых показателей эффективности разрабатываемых стратегических изменений в организации
Уровень 2	Навыками оценки соответствия изменений стратегическим целям организации
Уровень 3	Навыками разработки планов реализации стратегических изменений в организации

ПК-6: Способен формировать возможные инновационные решения на основе разработанных для них целевых показателей**Знать:**

Уровень 1	Референтные модели оценки систем управления
Уровень 2	Методы структурной декомпозиции процессов
Уровень 3	Принципы и методы трансляции целей организации в показатели процессов

Уметь:

Уровень 1	Анализировать плановые и отчетные показатели системы процессного управления организации
Уровень 2	Производить сравнительный анализ показателей систем процессного управления организаций
Уровень 3	Анализировать имеющиеся ресурсы и составлять перспективные планы развития организаций

Владеть:

Уровень 1	Навыками сбора информации о результатах работы действующей системы процессного управления организации
Уровень 2	Навыками оценки текущих показателей действующей системы процессного управления по принятой модели и определения целевых показателей системы процессного управления организации и ее компонентов
Уровень 3	Навыками оценки соответствия экономической и функциональной эффективности системы процессного управления организации целям системы управления организацией и требованиям к ней

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Основные принципы индивидуального и группового принятия решений;
3.1.2	
3.1.3	Основы построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности;
3.1.4	
3.1.5	Классические и современные теории мотивации.
3.1.6	
3.1.7	основные психические свойства личности;
3.1.8	
3.1.9	виды человеческого общения;
3.1.10	
3.1.11	основные теории лидерства, мотивации, формирования группы;
3.1.12	
3.1.13	методы управления поведением в организации;
3.1.14	
3.1.15	особенности организационного поведения в сфере международного бизнеса
3.2	Уметь:
3.2.1	Принимать решения о профессиональной пригодности работников с учетом характеристики их способностей и личностных качеств;
3.2.2	
3.2.3	Преодолевать барьеры взаимодействия и общения людей;
3.2.4	
3.2.5	Предупреждать негативное влияние ложных представлений и стереотипов на характер принимаемых управленческих решений.
3.2.6	
3.2.7	провести исследование психологических свойств личности, социально-психологического климата в рабочей группе;
3.2.8	
3.2.9	определять потребности работников;
3.2.10	
3.2.11	прогнозировать развитие конфликтов и предотвращать нежелательные формы их проявления;
3.2.12	
3.2.13	управлять стрессом на уровне организации
3.3	Владеть:
3.3.1	Методами анализа причин и поступков (индивидуальных и групповых) поведения людей в организации;
3.3.2	
3.3.3	Методами формирования навыков управления поведением подчиненных и своим собственным.
3.3.4	
3.3.5	Навыками интерпретации полученных в процессе анализа результатов и формулирования выводов и рекомендаций по поведению сотрудников в организации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Теории поведения человека в организации						

1.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /Ср/	5	8,25	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
1.2	Теории поведения человека в организации /Лек/	5	4	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
1.3	Теории поведения человека в организации /Пр/	5	5	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
	Раздел 2. Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение)						
2.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /Ср/	5	5,4	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
2.2	Личность как объект организационного поведения /Лек/	5	2	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
2.3	Личность как объект организационного поведения /Пр/	5	5	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
	Раздел 3. Мотивация как основа результативности функционирования и развития коммерческой организации						
3.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка УИРС, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю 4 /Ср/	5	5	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
3.2	Мотивация как основа результативности функционирования и развития коммерческой организации /Лек/	5	2	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
3.3	Мотивация как основа результативности функционирования и развития коммерческой организации /Пр/	5	5	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
	Раздел 4. Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации						
4.1	Исследовательская работа студентов на базе отечественных коммерческих организаций по выявлению факторов сплоченности коллектива, рассмотрению влияния сплоченности на результаты и эффективность работы группы, изучению методов повышения сплоченности коллектива 2. Разработка правил командной работы /Пр/	5	5	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	

4.2	Лидерство в организации /Ср/	5	4	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
4.3	Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации /Лек/	5	2	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
	Раздел 5. Коммуникативное поведение в организации						
5.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /Ср/	5	5	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
5.2	Коммуникативное поведение в организации /Лек/	5	2	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
5.3	Коммуникативное поведение в организации /Пр/	5	4	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
	Раздел 6. Управление конфликтами и стрессами						
6.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка УИРС, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /Ср/	5	12	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
6.2	Управление конфликтами и стрессами /Лек/	5	2	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
6.3	Управление конфликтами и стрессами /Пр/	5	4	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
	Раздел 7. Управление нововведениями в организации.						
7.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /Ср/	5	7	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
7.2	Управление нововведениями в организации /Пр/	5	4	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
7.3	Управление нововведениями в организации /Лек/	5	2	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
	Раздел 8. Организационная культура и ее влияние на эффективность организации						
8.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка УИРС, подготовка к входному контролю (тестированию), текущему контролю /Ср/	5	8	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	

	Раздел 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса						
9.1	Работа с конспектом лекций, методической и учебной литературой, подготовка к защите практических работ, подготовка к входному контролю (тестированию), итоговому контролю /Ср/	5	12	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
	Раздел 10. Итоговая аттестация						
10.1	Проведение консультации перед экзаменом /ИВКР/	5	2	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	
10.2	Прием экзамена /ИВКР/	5	0,35	ПК-4 ПК-6	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Э1 Э2 Э3	0	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Контрольные вопросы и задания

Контрольные вопросы для подготовки к промежуточной аттестации:

1. . Современные проблемы менеджмента, обусловившие возрастание роли организационного поведения.
2. Понятие и сфера организационного поведения.
3. Индивидуальные, групповые и организационные управленческие решения: эффективность и источники её повышения.
4. Особенности организационного поведения в России.
5. Предпосылки возникновения организационного поведения. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления.
6. Производственная психология и школа человеческих отношений.
7. Школа поведенческих наук.
8. Психологические типы работников.
9. Темперамент и деловые качества работников.
10. Введение человека в организацию.
11. Понятие мотивации.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Процессуальные теории мотивации.
14. Мотивационный механизм и виды мотивации.
15. Экономические стимулы.
16. Неэкономические способы стимулирования.
17. Понятие, параметры, этапы карьеры.
18. Виды карьеры, правила управления карьерой.
19. Источники стресса.
20. Модель стресса.
21. Понятие, типы групп и их структура.
22. Общие характеристики групп.
23. Факторы, влияющие на создание групп.
24. Групповая динамика, её цели и фазы развития.
25. Факторы, влияющие на групповую динамику.
26. Структура группы. Групповые нормы.
27. Управление процессами групповой деятельности.
28. Лидерство и руководство (основные отличия).
29. Типы и функции лидеров.
30. Личностный подход к изучению лидерства.
31. Поведенческий подход к изучению лидерства.
32. Процессный подход к изучению лидерства.
33. Ситуационные теории лидерства.
34. Стили лидерства и руководства.
35. Качества и черты личности лидера.
36. Процесс, виды, функции коммуникации. Причины плохой коммуникации.
37. Невербальная коммуникация. Характеристика основных невербальных средств коммуникации.
38. Коммуникационные стили.
39. Формы и виды общения.
40. Понятие и источники организационной культуры.
41. Типы организационной культуры.
42. Понятие конфликта и его роль в современной организации.

43. Виды конфликтов.

44. Этапы конфликта, причины его возникновения и типы реакции на конфликт.

Варианты тестовых заданий для проведения текущего контроля (или как вариант промежуточного)

Компетенция ОПК-5

1. Вопрос: Из каких основных элементов состоит наука о поведении в организации?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) менеджмент, личность, коллектив;
- б) индивидуум, группа, организация;
- в) коллектив, руководитель, подчиненные;
- г) личность, психология, антропология;

2. Вопрос: Что из приведенных ниже показателей эффективности управления поведением в организации не относится к числу объективных критериев его оценки?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) производительность;
- б) дисциплина;
- в) удовлетворенность;
- г) текучесть;

3. Вопрос: Какой из перечисленных этапов не является этапом развития дисциплины «Организационное поведение»?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) классический;
- б) менеджмент «человеческих отношений»;
- в) структурный;
- г) культурологический;

4. Вопрос: В утверждении «Сплоченность группы положительно влияет на производительность, но при условии, что нормы, вокруг которых сплотилась группа, соответствуют целям организации», что является ситуационным фактором?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) положительное влияние на производительность;
- б) сплоченность членов группы;
- в) соответствие норм целям организации;
- г) факторы сплоченности группы;

5. Вопрос: Организация собирается провести исследование удовлетворенности работников в связи с переходом их на гибкий график работы. Какой исследовательский метод лучше всего подходит для решения этой задачи?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) кейс-стади;
- б) полевое исследование;
- в) лабораторное исследование;
- г) полевой эксперимент;

6. Вопрос: Что не относится к критериям Г. Хофштеде, используемым для оценки национальной культуры?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) коллективизм;
- б) дистанция власти;
- в) отношение к риску;
- г) отношение к изменениям;

7. Вопрос: По оценке большинства исследователей Россию можно охарактеризовать в сравнении с другими странами следующим образом?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) дистанция власти - ниже среднего уровня;
- б) индивидуализм - выше среднего уровня;
- в) стремление минимизировать риск - выше среднего;
- г) стремление минимизировать риск - ниже среднего;

8. Вопрос: Какой тип личности лучше всего подходит для работы в условиях жесткого порядка, норм и правил?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) реалистический
- б) исследовательский
- в) социальный

г) конвенционный

9. Вопрос: Высокая сфера контроля (Locus of Control) означает, что человек считает, что:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) надо тонко чувствовать изменение ситуации;
- б) человек является хозяином своей судьбы;
- в) мы не вправе повлиять на ситуацию;
- г) необходимо избегать ситуаций, связанных с повышенным риском;

10. Вопрос: Какие индивидуально-психологические свойства работников необходимо учитывать при формировании группы?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) ощущения;
- б) мышление;
- в) характер;
- г) темперамент.

11. Вопрос: Когда при приеме на работу мы принимаем решение на основе одной-двух характеристик, то допускаем ошибку, которая называется:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) селективное восприятие;
- б) суждения на основе собственных характеристик;
- в) поспешные суждения;
- г) гало эффект;

12. Вопрос: Допишите, какой фактор должен быть дополнительно включен в число основных факторов, влияющих на удовлетворенность работников своей работой:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) содержание работы;
- б) оплата;
- в) _____;
- г) взаимоотношения в коллективе;

13. Вопрос: Вставьте недостающую стадию развития группы: Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) зарождение;
- б) конфликт;
- в) _____;
- г) наивысшая работоспособность;

14. Вопрос: Приведите дополнительно еще один фактор, влияющий на сплоченность групп: Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) трудность вступления;
- б) _____;
- в) прежние успехи и неудачи;
- г) угроза со стороны;

15. Вопрос: Какое значение имеет «мотив аффилиации» для работника, вступающего в группу?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) работник не хочет вступать в группу;
- б) работник хочет вступить в группу;
- в) работник надеется на позитивные отношения в группе;
- г) работник надеется стать неформальным лидером в группе;

16. Вопрос: Что из перечисленного нельзя назвать подсистемой любой организации:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) технико-технологическая;
- б) организационная;
- в) социальная;
- г) психологическая;

17. Вопрос: Добавьте еще одну «ключевую точку», определяющую поведение в организации работников:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) цели организации;
- б) организационная структура;
- в) мотивация;

г) _____;

18. Вопрос: Сильная организационная культура характеризуется следующими моментами:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) это формализованная культура;
- б) большинство членов организации разделяют ее ценности, нормы и правила поведения;
- в) она положительно влияет на эффективность;
- г) она имеет внутри различные субкультуры;

19. Вопрос: Какая теория мотивации основана на том, что работник сопоставляет свой вклад в работу организации и то, что он получил в обмен на свои трудовые усилия, претендуя на справедливость этого соотношения?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) Теория потребностей (C. Alderfer);
- б) Теория потребностей (Mc.Clelland);
- в) Теория ожиданий (V. Vroom);
- г) Теория равенства (S. Adams);

20. Вопрос: Какая теория мотивации основана на том, что работник не только сравнивает полученное вознаграждение с ожидаемым, но и сопоставляет собственное вознаграждение с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) Теория потребностей (C. Alderfer);
- б) Теория потребностей (Mc.Clelland);
- в) Теория ожиданий (V. Vroom);
- г) Теория равенства (S. Adams);

21. Вопрос: Управление по целям (МВО) предполагает:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) стратегические задачи;
- б) совместное принятие задач руководителем и подчиненным;
- в) непротиворечивость задач;
- г) сравнимость задач между подчиненными;

22. Вопрос: Выберите вариант, наилучшим образом характеризующий основные этапы развития теории лидерства:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) поведенческий, ситуационный, личностный, харизматический;
- б) личностный, поведенческий, ситуационный, харизматический;
- в) ситуационный, личностный, поведенческий, харизматический;
- г) ситуационный, харизматический, личностный, поведенческий;

23. Вопрос: Выделите основную причину необходимости делегирования полномочий:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) недоверие руководителю;
- б) облегчить работу руководителя;
- в) необходимость вовлечения подчиненных в решение производственных ситуаций;
- г) переложить часть ответственности за выполнение задачи на подчиненных;

24. Вопрос: Допишите недостающие приемы власти, используемые в практике менеджмента:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) убеждение;
- б) коалиции;
- в) ссылка на законы и правила;
- г) _____;

25. Вопрос: Какой подход к конфликту лучше всего характеризует современные взгляды на роль конфликта в организации?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) конфликт - неизбежный спутник существования организации
- б) конфликт - это плохо
- в) надо уметь создавать конфликты в организации
- г) надо уметь предотвращать конфликты в организации

Компетенция ОПК-7

26. Вопрос: Ниже приведены основные стадии развития конфликтов, расположенные в их логической последовательности. Какая стадия развития конфликта пропущена?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) формирование источников конфликта;

б) восприятие конфликта; .;

в) _____;

г) разрешение конфликта;

27. Вопрос: Какая из моделей поведения в конфликте характеризуется тем, что каждая из сторон стремится удовлетворить свои интересы за счет интересов другой стороны?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) соперничество;

б) сотрудничество;

в) приспособление;

г) уклонение;

28. Вопрос: Какая из моделей поведения в конфликте характеризуется тем, что интересы другой стороны ставятся выше интересов собственной?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) сотрудничество;

б) приспособление;

в) компромисс;

г) уклонение;

29. Вопрос: Сильная организационная культура характеризуется следующими моментами:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) это формализованная культура;

б) большинство членов организации разделяют ее ценности, нормы и правила поведения;

в) она положительно влияет на эффективность;

г) она имеет внутри различные субкультуры;

30. Вопрос: Какие методы на практике используются организациями для преодоления препятствий изменениям?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) убеждение;

б) переговоры;

в) _____;

г) "переманивание на свою сторону" лидера;

31. Вопрос: Что из перечисленного не является характеристикой значения миссии для организации?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) миссия обеспечивает направления и ориентиры для выработки целей организации;

б) она имеет внутри различные субкультуры;

в) влияет на имидж организации;

г) основа для формирования организационной культуры;

32. Вопрос: Какие преимущества дает самооценка организации?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) способствует внедрению инноваций и передовых методов управления качеством;

б) способствует использованию при оценке деятельности единого комплекса критериев, который нашел применение во многих странах;

в) выявление и анализ процессов, в которые можно внести улучшения;

г) выявление и анализ процессов формирования субкультур в организации;

33. Вопрос: К какой области знаний относится дисциплина "Организационное поведение"?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) менеджмент;

б) социология;

в) психология;

г) экономика;

34. Вопрос: Какое из определений наиболее полно отражает сущность дисциплины «организационное поведение»?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) это область изучения поведения личности;

б) это научный анализ индивидов и групп в организации;

в) это область знаний, помогающая изучать человеческое поведение в организации;

г) это область знаний, которая исследует воздействие личностей, групп и организаций на поведение внутри организации с целью улучшения эффективности работы этих организаций;

35. Вопрос: Что оказывает значительное влияние на поведение человека в организации?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) черты характера, позиции, установки;

- б) культурное окружение;
- в) социальное окружение;
- г) все вышеперечисленное;

36. Вопрос: Что лежит в основе теории самосогласованности Прескотта Лени?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) саморазрушительное поведение;
 - б) каждый из нас считает себя разумной, грамотной и цельной личностью;
 - в) нелогичное поведение личности;
 - г) мнение окружающих о поведении личности;
37. Вопрос: С помощью каких механизмов можно повлиять и изменить поведение окружающих?
- Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) власть, основанная на авторитете;
 - б) сознательное манипулирование;
 - в) сотрудничество;
 - г) все вышеперечисленное;
38. Вопрос: Укажите правильный ответ при определении сущности роли работника в организации:
- Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) роль-это поведение личности в организации;
 - б) роль-это набор стереотипов у личности;
 - в) роль-это набор ожидаемых поведенческих установок, связанных с выполнением конкретной работы;
 - г) роль-это набор выученных установок, применяемых в организации при выполнении заданий;
39. Вопрос: Что оказывает влияние на роль и дальнейшее развитие группы в организации?
- Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) ролевой эпизод;
 - б) ролевой набор;
 - в) дифференциация ролей;
 - г) все вышеперечисленное;
40. Вопрос: Каким способом необходимо разрешать возникающие ролевые проблемы?
- Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) с помощью смены работы;
 - б) с помощью использования тренировочных техник;
 - в) с помощью выявления лучших сотрудников;
 - г) с помощью смены работы, тренировки и селекции;
41. Вопрос: Что такое «норма»?
- Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) норма - есть разделение людей по поведению;
 - б) норма - есть представления людей об ожидаемом и приемлемом поведении;
 - в) норма - есть одинаковые поступки людей в группе;
 - г) норма - есть соглашение людей о должностовании;
42. Вопрос: Кто устанавливает нормы в организации?
- Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) группа;
 - б) личность;
 - в) организация;
 - г) они возникают и проводятся стихийно;
43. Вопрос: Как нормы внедряются в жизнедеятельность организаций?
- Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) с помощью инструментального обучения;
 - б) через обучение на чужих ошибках;
 - в) через давление на личность;
 - г) благодаря поощрениям, наказаниям, обучению на чужих ошибках;
44. Вопрос: Какое значение имеет приверженность нормам для групп?
- Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) положительное;
 - б) отрицательное;
 - в) не имеет значение;
 - г) и положительное и отрицательное;
45. Вопрос: Выделите наиболее точную и полную характеристику статуса личности?
- Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

1) статус-это престиж личности в группе;
2) статус помогает прояснить поведение личности в группе;
3) статус есть признанный группой ранг индивидуума в организации;
4) статус-это путь уменьшения неопределенности в поведении личности в группе;
46. Вопрос: В число психологических критериев эффективности руководства входит:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) удовлетворенность членством в коллективе;
- б) мотивация членов группы;
- в) авторитет руководителя;
- г) все названное;

47. Вопрос: Критерием для оценочного суждения о стиле руководства является:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) групповая эффективность;
- б) удовлетворенность подчиненных работой;
- в) стабильность результатов работы;
- г) количество новаторских идей;

48. Вопрос: Авторитет руководителя включает в себя 3 измерения:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) эмоциональное, интеллектуальное, формальное;
- б) моральное, функциональное, формальное;
- в) актуальное, ретроспективное, проспективное;
- г) объективное, субъективное, функциональное;

49. Вопрос: Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) недооценка руководителей важности коммуникаций;
- б) неблагоприятный психологический климат в организации;
- в) отсутствие обратной связи;
- г) все названное;

50. Вопрос: Обычно развитие новых коллективов проходит ряд стадий, в число которых не входит:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) притирка;
- б) эффективность;
- в) фрагментация;
- г) зрелость;

51. Вопрос: Общее определение понятия «группа» - это:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) объединение индивидов, в котором поведение и/или деятельность одного члена воздействует на поведение и/или деятельность других членов;
- б) любая совокупность более 2 людей;
- в) организационная система 2 индивидов и более, которые взаимосвязаны между собой;
- г) объединение индивидов для выполнения определенных задач;

52. Вопрос: Кому принадлежит авторство мотивационной теории ожидания?
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) В.Врум;
- б) Ф.Герцберг;
- в) А.Маслоу;
- г) С.Адамс;

53. Вопрос: Под неформальной организацией понимают:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) реальное поведение людей в организации, их связи;
- б) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
- в) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления;
- г) взаимоотношения дружески настроенных индивидов;

54. Вопрос: Деление людей на типы, в зависимости от ощущения или места нахождения контроля над их судьбой:
Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

- а) экстраверты и интроверты;
- б) экстерналы и интерналы;

в) флегматики и сангвиники;

г) лживые и честные;

55. Вопрос: Устоявшееся представление, которое имеет кто-либо о группе других людей - это:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) установка;

б) социальное отражение;

в) стереотип;

г) способ группировки мнений;

55. Вопрос: Для того, чтобы достичь цели, руководитель должен:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) единолично ставить цели;

б) не принимать во внимания советы;

в) проводить обсуждение с некоторыми подчиненными;

г) привлекать к процессу постановки целей всех членов группы;

56. Вопрос: Что делает процесс коммуникации двусторонним:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) полученное сообщение;

б) обратная связь;

в) передача сообщения;

г) наличие получателя;

57. Вопрос: Обобщенный образ организации в глазах целевой аудитории, вариант ее самоподачи, повышающий ее авторитет в глазах потребителей - это:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) имидж;

б) авторитет;

в) репутация;

г) позиционирование;

58. Вопрос: Модель Мак-Кинси, как способ осмысления проблем, связанных с развитием и перестройкой организации происходит от нескольких факторов. Сколько их:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) 3;

б) 5;

в) 7;

г) 9;

59. Вопрос: Согласно теории И. Шумпетера для организационного развития важное значение имеет феномен:

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) выживания;

б) самосохранения;

в) самопрезентации;

г) творческого разрушения;

60. Вопрос: Какова основная цель организационного развития?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) целеполагания в организации;

б) выживания организаций;

в) построение эффективных организаций;

г) взаимодействие с другими организациями;

61. Вопрос: Что не должно включаться в формы сопротивления изменениям?

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ, время 2 мин)

а) логические, рациональные возражения;

б) психологические, эмоциональные установки;

в) социологические факторы, групповые интересы;

г) статусно-нормативные изменения.

Основные темы практических занятий

№	Наименование и краткое содержание	Характер занятий и цель
1.	Теории поведения человека в организации	Обсуждение.
2.	Личность как объект организационного поведения (индивидуальное поведение)	Обсуждение материала темы.

Решение задач.

3.	Мотивация как основа результативности функционирования и развития коммерческой организации	Решение тестов, задач
4.	Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации	Интерактивное занятие
5.	Коммуникативное поведение в организации	Интерактивное занятие
6.	Управление конфликтами и стрессами	Решение тестов, задач
7.	Управление нововведениями в организации.	Интерактивное занятие
8.	Организационная культура и ее влияние на эффективность организации	Интерактивное занятие
9.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	Интерактивное занятие

5.2. Темы письменных работ

Темы рефератов

1. Стили организационного поведения.
2. Определение стимулов и антистимулов персонала.
3. Поведение руководителя группы.
4. Формирование управленческих команд.
5. Цели и виды коммуникаций
6. Виды информации и виды коммуникации.
7. Соответствие индивидуальных особенностей человека профессии менеджера.
8. Социально-психологический климат в коллективе.
9. Коммуникативность и адаптация работника в коллективе.
10. Авторитет работника в коллективе.
11. Эффективность руководства.
12. Влияние социально-демографических факторов на состав трудового коллектива.
13. Стратегии борьбы с деструктивными конфликтами.
14. Формальные и неформальные лидеры в коллективе.
15. Принципы самоконтроля в общении.
16. Деловой и бюрократический стили руководства.
17. Либеральный, демократический, авторитарный стили руководства.
18. Особенности мотивации работника в трудовом коллективе.
19. Факторы, формирующие поведение личности в организации.
20. Управленческая культура руководителя.
21. Управление процессом принятия решений.
22. Традиционное лидерство и лидерство нового типа.
23. Сущность мотивации персонала.

Основные темы для самостоятельной работы студентов (домашние задания)

Проведите самоанализ Вашей мотивационной структуры. Осуществите ранжирование мотивов по степени значимости.

Определите перечень гигиенических и мотивационных факторов современной организации

Разработайте этический кодекс:

- а) руководителя;
- б) сотрудника организации
- в) организации в целом

Определите и предложите перечень наиболее эффективных методов управления:

- а) личностью;
- б) группой

Разработайте перечень мер, улучшающих социально-психологическое состояние в организации

Какие меры нейтрализации сопротивления инновационным изменениям в организации Вы могли бы предложить?

Разработайте программу нейтрализации стрессового состояния

Приведите примеры мероприятий, направленных на формирование и укрепление организационных ценностей

(Примерный сценарий)

Контрольные вопросы для собеседования и самостоятельной оценки знаний

1. Организационное поведение как социальная наука. Назовите и охарактеризуйте методы организационного поведения.
2. Характеристика теорий поведения. Раскройте подробно каждую.
3. Исторические аспекты развития организационного поведения как научной дисциплины. Опишите каждый аспект.
5. Характеристика моделей организационного поведения. Какие модели Вы знаете?
6. Индивидуальное поведение: характеристика личности, социальная роль, социальный статус. Дайте описание каждой, из предложенных категорий.
7. Характеристика базовых теорий личности: глубинная психология. Какие базовые теории личности Вы знаете?
8. Бихевиоризм и гуманистическая психология. Возможности их использования в практике управления организационным

- поведением персонала. Расскажите, где зародились данные научные школы, охарактеризуйте каждую.
9. Характеристика процесса восприятия и оценки. В чем, на Ваш взгляд, заключаются ошибки восприятия?
 13. Темперамент человека. Управление поведением на основе знания темперамента. Какие типы темперамента Вы можете назвать?
 14. Характеристика типов акцентуации характера. Что такое «акцентуация характера»?
 15. Влияние индивидуальных и биологических характеристик личности на эффективность профессиональной деятельности. Приведите любой пример.
 16. Понятие о диагностике профессиональной пригодности персонала. Для чего необходима данная диагностика?
 17. Общая характеристика установок личности. Какие установки личности Вы можете назвать?
 18. Удовлетворенность трудом как установка личности. По каким признакам определить, что индивид удовлетворен трудом?
 19. Вовлеченность в процесс труда и лояльность персонала. Что такое лояльность и каковы ее признаки?
 20. Общая характеристика мотивации трудовой деятельности персонала. Что такое мотив?
 21. Характеристика содержательных теорий мотивации. Назовите теории и их авторов.
 22. Характеристика процессуальных теорий мотивации. Назовите теории и их авторов.
 23. Характеристика материального стимулирования. Приведите примеры материальных стимулов трудовой деятельности.
 24. Виды нематериального стимулирования. Приведите примеры нематериального стимулирования в организации.
 25. Характеристика коммуникационного процесса. Какую роль, по Вашему мнению, коммуникации играют для эффективного функционирования организации.
 26. Характеристика формальных и неформальных коммуникаций. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.
 27. Характеристика коммуникационных сетей. Приведите примеры тех, которые Вы знаете.
 28. Общение: формы, виды, законы. Роль общения в социализации личности.
 29. Национальные особенности коммуникативного поведения. Приведите примеры таких особенностей.
 30. Процесс принятия управленческих решений в организации. Кто принимает данные решения и почему?
 31. Характеристика, виды и методы группового принятия решений. Приведите пример.
 32. Характеристика группового поведения. Какие феномены группового поведения Вы знаете? Охарактеризуйте процессы групповой динамики.
 33. Основные характеристики малой группы: нормы, роли, статус. Приведите примеры малых групп, в которых Вам доводилось быть участником.
 34. Характеристика формальных и неформальных групп в организации. В чем разница между формальной и неформальной группой?
 35. Охарактеризуйте влияние командного подхода на организационное поведение.
 36. Сплоченность группы. Какие методы повышения уровня сплоченности группы Вы знаете?
 37. Сущность и значение социально-психологического климата в организации.
 38. Лидерство и руководство. Перечислите основные типы и функции лидеров.
 39. Раскройте основные подходы к лидерству: структурный подход, теория харизматического лидера.
 40. Дайте общую характеристику поведенческих теорий лидерства.
 41. Дайте общую характеристику ситуационных теорий лидерства.
 42. Дайте общую характеристику власти и влияния. Формы власти.
 43. Конфликты в организации. Какие виды, функции, причины возникновения Вы знаете?
 44. Общая характеристика структуры конфликта. Назовите стадии развития конфликта.
 45. Охарактеризуйте основные методы управления конфликтом.
 46. Сущность индивидуального стресса. Влияние стресса на эффективность трудовой деятельности персонала.
 47. Методы управления стрессом. Перечислите и раскройте каждый.
 48. Организационная культура как элемент системы управления поведением организации.
 49. Какие способы управления организационной культурой Вы можете назвать?
 50. Влияние культуры на организационную эффективность. Верно ли утверждение?
 51. Общая характеристика изменений и нововведений в организации. Раскройте подробно.
 52. Управление изменениями. Какую роль менеджеры компании играют в данном процессе?
 53. Соппротивление изменениям и методы его преодоления. Возможно ли, на Ваш взгляд, сопротивляться изменениям. Свою позицию аргументируйте.
 54. Специфические особенности российского организационного поведения. В чем они заключаются?

Темы выступлений

1. Системный подход к организационному поведению.
2. Ситуационный подход к организационному поведению.
3. Нормативный подход к организационному поведению.
4. Функциональный подход к организационному поведению.
5. Личность и организация
6. Виды организаций.
7. Личность в корпоративной организации.
8. Личность в индивидуалистической организации.
9. Коммуникативное поведение в организации
10. Виды коммуникаций.
11. Формирование коммуникаций.
12. Поведение в коммуникативном общении.
13. Мотивация и результативность организации
14. Пирамида А. Маслоу.

15. Теории содержания мотивации.
16. Формирование группового поведения в организации
17. Анализ и конструирование организации
18. Структура организации.
19. Приемы конструирования организации.
20. Управление поведением организации
21. Формы поведения организации.
22. Методы воздействия на организационное поведение.
23. Управление поведением.
24. Лидерство в организации
25. Менеджмент и лидерство.
26. Атрибутивное лидерство
27. Модель атрибутивного лидерства.
28. Харизматическое лидерство
29. Качества харизматического лидера.
30. Технология достижения харизматического лидерства.
31. Концепция преобразующего лидерства
32. Поведение лидера.
33. Изменения в организации
34. Модели проектирования работы
35. Социотехническая система.
36. Персональное развитие в организации
37. Теория М.Вебера.
38. Развитие персонала в зарубежных странах.
39. Организация повышения квалификации персонала
40. Планирование персонала.
41. Планирование карьеры
42. Понятие планирование карьеры.
43. Формирование кадрового резерва.
44. Управление нововведениями в организации
45. Изменение организационной культуры
46. Поведенческий маркетинг
47. Организационное поведение в системе международного бизнеса
48. Стратегия формирования организационного поведения

Ситуационные задачи

Расчетные и ситуационные задачи по курсу «Организационное поведение» представлены в учебно-методических пособиях кафедры по данному курсу.

Пример ситуационной задачи

Вы – руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, но были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.

Вопросы:

1. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?
2. Положения каких теорий мотивации обосновывают Ваш выбор?

5.3. Оценочные средства

Рабочая программа дисциплины "Организационное поведение" обеспечена оценочными средствами для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, включающими контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации, критерии оценивания учебной деятельности обучающихся по балльно-рейтинговой системе, примеры заданий для практических и лабораторных занятий, билеты для проведения промежуточной аттестации.

Все оценочные средства представлены в Приложении 2.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Оценочные средства разработаны для всех видов учебной деятельности студента – лекций, практических занятий, самостоятельной работы и промежуточной аттестации.

Оценочные средства представлены в виде:

средств текущего контроля: собеседование, тесты, вопросы для самопроверки, контрольное расчетное домашнее задание; собеседование; рефераты; контрольные вопросы; выступления с использованием презентации; творческое задание; тестовые задания; самостоятельные работы; сдача экзамена.

средств итогового контроля – промежуточной аттестации: Экзамена во 2 семестре.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)			
6.1. Рекомендуемая литература			
6.1.1. Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Даянц Д. Г., Романова Н. П.	Управление персоналом на горных предприятиях	М.: Изд-во МГГУ, 2001
Л1.2	Силин А. Н., Хайруллина Н. Г.	Управление персоналом в нефтегазовой компании	М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2008
6.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Орчаков О. А.	Организационное поведение	М.: Изд-во МНЭПУ, 2001
6.1.3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Мкртычян Г. А.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2022
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1			
Э2			
Э3			
6.3.1 Перечень программного обеспечения			
6.3.1.1	Windows 10		
6.3.1.2	ПО "Интерне- расширение информационной системы"	Автоматизация управления учебным процессом. Интернет-расширение представляет собой динамический сайт, подключаемый к единой базе данных ИС «Деканат», «Электронные ведомости», «Планы». Данная подсистема обеспечивает:	
6.3.1.3	Windows 8		
6.3.1.4	ПО "Электронные ведомости"	Автоматизация управления учебным процессом. Предназначена для учета и анализа успеваемости студентов.	
6.3.1.5	ПО "Планы"	Автоматизация управления учебным процессом. Позволяет создать в рамках высшего учебного заведения единую систему автоматизированного планирования учебного процесса.	
6.3.1.6	ПО "Деканат"	Автоматизация управления учебным процессом. Предназначена для ведения личных дел студентов.	

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)			
Аудитория	Назначение	Оснащение	Вид
1	Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 1 для проведения учебных занятий лекционного и семинарского типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/ итоговой аттестации	Столы обучающихся; Стулья обучающихся; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Кафедра; Магнитно-маркерная доска; Мультимедийный проектор; Экран; Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде	

3	Специализированная многофункциональная учебная аудитория № 3 для проведения учебных занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной/итоговой аттестации	Компьютерные столы обучающихся; Стулья обучающихся; Письменный стол педагогического работника; Стул педагогического работника; Стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Интерактивная доска; Мультимедийный проектор; Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде	
5	Помещение № 5 для самостоятельной работы обучающихся	Письменный стол обучающегося; Стул обучающегося; Письменный стол обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Стул обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде лицензиата; Моноблок (в том числе, клавиатура, мышь, наушники) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде	

7	Помещение № 7 для самостоятельной работы обучающихся	Столы; Стулья; Стеллаж для учебно-методических материалов; Многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс); Ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде лицензиата; Моноблок (в том числе, клавиатура, мышь, наушники) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде	
---	--	---	--

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по изучению дисциплины «Организационное поведение» представлены в Приложении 2 к дисциплине "Организационное поведение" и включают в себя:

1. Методические указания для обучающихся по организации учебной деятельности.
2. Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся.
3. Методические указания по организации процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования "Российский государственный геологоразведочный университет имени
Серго Орджоникидзе"**

(МГРИ)

Аннотация дисциплины (модуля)
Организационное поведение
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Экономики минерально-сырьевого комплекса
Учебный план	b270305_25_INV25.plx 27.03.05 Инноватика
Общая трудоёмкость	4 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Программу составил(и):	к.э.н., доцент, Пекова И.А.
Семестр(ы) изучения	5;

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цель изучения учебной дисциплины «Организационное поведение»: сформировать у учащегося понятие об особенностях деятельности персонала, связанных с влиянием на его поведение неформальных групп, коммуникативных связей, системы мотивации труда, применяемых стилей управления, форм власти, лидерства и т.п., а также дать знания и навыки, необходимые для прогнозирования, анализа и изменения поведения сотрудников организации.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Экономика	
2.1.2	Актуарные расчеты	
2.1.3	Основы информационной безопасности	
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин, как Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин, как «Основы менеджмента», «Теория организации», «Управление персоналом» и др.	
2.2.2	Психология и социальная адаптация	
2.2.3	Экономика и социология труда	
2.2.4	Основы стратегического управления персоналом организации	
2.2.5	Социология управления	
2.2.6	Информационные системы и технологии в управлении	
2.2.7	Организация наукоемкого производства	
2.2.8	Безопасность жизнедеятельности	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-4: Способен осуществлять мониторинг рисков и управлять рисками и ресурсами в проектах АСУП

Знать:

Способы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации для бизнес-анализа

Способы оценки и основы обеспечения информационной безопасности в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа

Инструменты, техники моделирования, оценки решения, анализа бизнес-ситуации и предметной области

Уметь:

Отбирать, применять и адаптировать соответствующие методы, инструменты и техники анализа бизнес-ситуации и предметной области, включая методы анализа данных

Производить анализ деятельности организации

Моделировать текущее и будущее (желаемое) состояние организации

Владеть:

Навыками определения основных параметров и ключевых показателей эффективности разрабатываемых стратегических изменений в организации

Навыками оценки соответствия изменений стратегическим целям организации

Навыками разработки планов реализации стратегических изменений в организации

ПК-6: Способен формировать возможные инновационные решения на основе разработанных для них целевых показателей

Знать:

Референтные модели оценки систем управления

Методы структурной декомпозиции процессов

Принципы и методы трансляции целей организации в показатели процессов

Уметь:

Анализировать плановые и отчетные показатели системы процессного управления организации

Производить сравнительный анализ показателей систем процессного управления организаций

Анализировать имеющиеся ресурсы и составлять перспективные планы развития организаций

Владеть:

Навыками сбора информации о результатах работы действующей системы процессного управления организации
Навыками оценки текущих показателей действующей системы процессного управления по принятой модели и определения целевых показателей системы процессного управления организации и ее компонентов
Навыками оценки соответствия экономической и функциональной эффективности системы процессного управления организации целям системы управления организацией и требованиям к ней

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
Способы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации для бизнес-анализа	
Референтные модели оценки систем управления	
3.2	Уметь:
Отбирать, применять и адаптировать соответствующие методы, инструменты и техники анализа бизнес-ситуации и предметной области, включая методы анализа данных	
Анализировать плановые и отчетные показатели системы процессного управления организации	
3.3	Владеть:
Навыками определения основных параметров и ключевых показателей эффективности разрабатываемых стратегических изменений в организации	
Навыками сбора информации о результатах работы действующей системы процессного управления организации	