

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Московский авиационный институт  
(национальный исследовательский университет)»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ Козорез Д.А.  
“15” июня 2020

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (000153317)**

**Организационное поведение**

*(указывается наименование дисциплины по учебному плану)*

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Квалификации выпускника Бакалавр

Профиль подготовки Управление технологическими инновациями

Форма обучения очная  
(очно, очно-заочное, заочное)

Выпускающая кафедра ЭиУ

Обеспечивающая кафедра ЭиУ

Кафедра-разработчик рабочей программы ЭиУ

Семестр	З.Е.	Трудоемкость, час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	КСР, час.	СРС, час.	Экзаменов, час.	Форма промежуточ- ного контроля
7	2	72	18	18	0	0	36	0	Зч
<b>Итого</b>	<b>2</b>	<b>72</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	

Москва  
2020

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Разделы рабочей программы**

1. Цели освоения дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения.
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.
3. Структура и содержание дисциплины.
4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.
9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.
10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

### **Приложения к рабочей программе дисциплины**

Приложение 1. Аннотация рабочей программы

Приложение 2. Прикрепленные файлы

Программа составлена в соответствии с требованиями СУОС НИУ МАИ, разработанного на основе ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент

---

Авторы программы:

Еременская Л.И.

---

Заведующий обеспечивающей кафедрой ЭиУ

---

Программа одобрена:

Заведующий выпускающей кафедрой ЭиУ

Директор выпускающего филиала

---

---

# 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ.

Целью освоения дисциплины Организационное поведение является достижение следующих результатов освоения(РО):

N	Шифр	Результат обучения
1	В-6 (ОК-8)	Владеть способами первичного анализа информации; приемами работы с новым материалом и навыками анализа различных психических состояний и психологической характеристики индивидуальности (способностей, типа темперамента и характера)
2	3-8 (ОК-8)	Знать основные направления развития психологии личности, характеристики психических процессов, состояний и свойств, соотношение природных и социальных факторов в становлении психики, общие характеристики деятельности, механизмы образования умений и навыков, условия и этапы формирования и развития личности, роль эмоционально-волевой регуляции и мотивации в поведении и деятельности человека.
3	В-50 (ПК-1)	Владеть навыками использования основных теорий мотивации для решения управленческих задач
4	3-36 (ПК-1)	Знать основы процессов групповой динамики и принципов командообразования
5	У-60 (ОК-8)	Уметь применять основные правила организации познавательных процессов, в том числе, в учебной деятельности, учитывать влияние психических состояний на поведение человека и результаты его профессиональной деятельности, применять закономерности общения во взаимодействии между людьми, осознанно управлять своим личностным развитием, формировать активную жизненную позицию

Перечисленные РО являются основой для формирования следующих компетенций:

N	Шифр	Компетенция
1	ОК-8	Готовность самостоятельно критически оценивать достоинства и недостатки своей деятельности и собственной личности, выстраивать перспективную линию саморазвития
2	ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

Дисциплина Организационное поведение является предшествующей и последующей для следующих дисциплин:

N	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины

## 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы), 72 часа(ов).

Модуль	Раздел	Лекции	Практич. занятия	Лаборат. работы	КСР	СРС	Всего часов	Всего с экзаменами и курсовыми
Организационное поведение	Понятие и сущность организационного поведения	4	4	0	0	20	28	72
	Взаимодействие человека и организации	4	4	0	0	4	12	

	Социальные группы и структурные подразделения организации	4	4	0	0	6	14	
	Мотивация персонала и организационная культура	6	6	0	0	6	18	
<b>Всего</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>72</b>

### 3.1.Содержание (дидактика) дисциплины

*В разделе приводится полный перечень дидактических единиц, подлежащих усвоению при изучении данной дисциплины.*

- 1. Организация
- 2. Организационная структура
- 3. Организационное окружение
- 4. Внешние воздействия
- 5. Организационное поведение
- 6. Личность
- 7. Персональное развитие
- 8. Взаимодействие человека и организации
- 9. Групповое поведение
- 10. Формирование социальных групп
- 11. Коммуникативное поведение
- 12. Передача информации
- 13. Воздействие информации
- 14. Мотивация и результативность персонала
- 15. Мотивационные теории
- 16. Организационная культура
- 17. Уровни организационной культуры

### 3.2.Лекции

№ п/п	Раздел дисциплины	Объем, часов	Тема лекции	Дидакт. единицы
1	1.1.Понятие и сущность организационного поведения	2	Введение в курс “Организационное поведение”	1, 2, 3
2	1.1.Понятие и сущность организационного поведения	2	Взаимосвязь организационного окружения и организационного поведения	3, 4, 5
3	1.2.Взаимодействие	2	Личность и организация	6, 7, 8

	человека и организации			
4	1.2.Взаимодействие человека и организации	2	Персональное развитие в организации	6, 7, 8
5	1.3.Социальные группы и структурные подразделения организации	2	Формирование группового поведения в организации	9, 10, 11
6	1.3.Социальные группы и структурные подразделения организации	2	Коммуникативное поведение в организации	11, 12, 13
7	1.4.Мотивация персонала и организационная культура	2	Мотивация и результативность организации	13, 14, 15
8	1.4.Мотивация персонала и организационная культура	4	Понятие и структура организационной культуры	15, 16, 17
<b>Итого:</b>		<b>18</b>		

### 3.3.Содержание лекций.

#### 1.1.1. Введение в курс “Организационное поведение” (АЗ: 2, СРС: 1)

**Тип лекции:** Информационная лекция

**Форма организации:** Лекция

**Описание:** Организационное поведение как предмет изучения. Цели теории организационного поведения. Поведение людей в организациях как результат воздействий. Роль организации в жизни современного общества. Понятие организации. Цели организации. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой, по взаимодействию подразделений и по взаимодействию с человеком

#### 1.1.2. Взаимосвязь организационного окружения и организационного поведения (АЗ: 2, СРС: 1)

**Тип лекции:** Информационная лекция

**Форма организации:** Лекция

**Описание:** Организация – система скоординированного поведения. Признаки и законы функционирования организации. Целевые, структурные характеристики и организационное поведение. Влияние горизонтальной и вертикальной дифференциации, широты контроля, формализации и централизации на поведение индивидуумов. Связь эффективности поведения с технологией и структурой, окружающей средой и структурой.

Социальный аспект организационного окружения. Хотторнские исследования. Основные факторы, влияющие на поведение работников. Организация как социальная система.

### **1.2.1. Личность и организация (А3: 2, СРС: 1)**

**Тип лекции:** Информационная лекция

**Форма организации:** Лекция

**Описание:** Взаимодействие человека и организации. Вхождение человека в организацию. Характерные черты поведения в организациях. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения. Воздействия на предпосылки поведения: долговременные, совокупные. Виды воздействий.

Внешние воздействия. Воздействие общественных норм: властные полномочия, статус, эффективность. Влияние формальной и неформальной организации. Характерные черты поведения в организации (ценностные предпосылки, восприятие воздействий, ожидания, моральный дух организации, и т.д.).

Характер организационных воздействий. Верность группам и верность целям. Усиление воздействий. Формальная и неформальная организации. Взаимовлияние формальной и неформальной структур. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения. «Решетка менеджмента» Роберта Блейка.

### **1.2.2. Персональное развитие в организации (А3: 2, СРС: 1)**

**Тип лекции:** Информационная лекция

**Форма организации:** Лекция

**Описание:** Привлечение высококвалифицированных кадров из внешних источников. Развитие персонала. Процесс профессионального обучения. Методы профессионального обучения: инструктаж, ротация, лекция, рассмотрение практических ситуаций (кейсов), деловые игры, самостоятельное обучение. Формы и уровень оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда. Деловая карьера и ее организация. Методы оценки персонала. Аттестация (подготовительный этап аттестации и ее проведение, итоги аттестации)

### **1.3.1. Формирование группового поведения в организации (А3: 2, СРС: 1)**

**Тип лекции:** Информационная лекция

**Форма организации:** Лекция

**Описание:** Социальные группы и структурные подразделения организации. Лояльность рабочей группе. Социальные группы и структурные подразделения организации.

Роль лидера: значение лидерства; самоотождествление лидера; лидер как посредник.

Групповые ценности. Система статусов. Социальные ценности и ценности, связанные со структурой организации. Методы сохранения целостности организации: консультации с группами;

обучение и внушение; обеспечение лояльности руководящих работников; замена руководящего работника; перевод сотрудников на другое место работы; размещение кабинетов; признание естественных лидеров; пределы влияния руководства

### **1.3.2. Коммуникативное поведение в организации (АЗ: 2, СРС: 1)**

**Тип лекции:** Информационная лекция

**Форма организации:** Лекция

**Описание:** Роль обмена информацией в организации. Обмен информацией и структура организации. Этапы обмена информацией: инициирование обмена информацией; передача информации; воздействие информации. Формальная и неформальная передача информации. Внутренние и внешние каналы обмена информацией. Барьеры на пути обмена информацией

Организация коммуникативных процессов. Организация и распространение информации: доведение информации до каждого работника; иерархические каналы; неиерархические каналы; методы отсеивания

### **1.4.1. Мотивация и результативность организации (АЗ: 2, СРС: 1)**

**Тип лекции:** Информационная лекция

**Форма организации:** Лекция

**Описание:** Понятие мотивация. Мотивационный процесс. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Иерархия потребностей Абрахама Маслоу, теория ERG Альдерфера, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория двух факторов Фредерика Герцберга и др. Мотивация и стиль руководства. Проблемы в сфере мотивации работников: изменения в составе рабочей силы и в экономике. Изменения культурного климата в организациях. Техника мотивации: приемы, ориентированные на работников, работу и на организацию

### **1.4.2. Понятие и структура организационной культуры (АЗ: 4, СРС: 1)**

**Тип лекции:** Информационная лекция

**Форма организации:** Лекция

**Описание:** Понятие и содержание организационной культуры. Эдгард Шайн и его вклад в изучение организационной культуры. Три уровня изучения организационной культуры: “поверхностный”, “под поверхностный” и “глубинный”. Субъективная и объективная организационные культуры. Цели формирования организационной культуры. Изменение организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой

### 3.4.Практические занятия

№ п/п	Раздел дисциплины	Объем, часов	Тема практического занятия	Дидакт. единицы
1	1.1.Понятие и сущность организационного поведения	2	Роль и значение организационного поведения в современном менеджменте	1, 2, 3
2	1.1.Понятие и сущность организационного поведения	2	Социальный аспект организационного поведения	3, 4, 5
3	1.2.Взаимодействие человека и организации	2	Поведение человека в организации	5, 6, 7, 8
4	1.2.Взаимодействие человека и организации	2	Развитие персонала	6, 7, 8
5	1.3.Социальные группы и структурные подразделения организации	2	Формирование социальных групп. Групповые ценности. Роль лидера	9, 10, 11
6	1.3.Социальные группы и структурные подразделения организации	2	Обмен информацией и структура организации	11, 12, 13
7	1.4.Мотивация персонала и организационная культура	4	Мотивация. Содержательные и процессуальные теории мотивации.	13, 14, 15
8	1.4.Мотивация персонала и организационная культура	2	Уровни организационной культуры	15, 16, 17
<b>Итого:</b>		<b>18</b>		

### 3.5.Содержание практических занятий



### **1.1.1. Роль и значение организационного поведения в современном менеджменте (А3: 2, СРС: 1)**

**Форма организации:** Практическое занятие

**Описание:** Обсуждение понятия организационное поведение как предмета изучения.

Раскрытие целей теории организационного поведения. Организационное поведение - очевидная часть нашего каждодневного опыта. Взаимосвязь организационной структуры и организационного поведения.

### **1.1.2. Социальный аспект организационного поведения (А3: 2, СРС: 1)**

**Форма организации:** Практическое занятие

**Описание:** Обсуждение значения Хотторнских исследований в формировании концепции организационного поведения. Основные факторы, влияющие на поведение работников. Организация как социальная система

### **1.2.1. Поведение человека в организации (А3: 2, СРС: 1)**

**Форма организации:** Практическое занятие

**Описание:** Рассмотреть вопросы: личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения, воздействия на предпосылки поведения: долговременные, совокупные, виды воздействий. Внешние воздействия. Воздействие общественных норм: властные полномочия, статус, эффективность. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения. «Решетка менеджмента» Роберта Блейка и ее практическое применение

### **1.2.2. Развитие персонала (А3: 2, СРС: 1)**

**Форма организации:** Практическое занятие

**Описание:** Обсудить процесс профессионального обучения и методы профессионального обучения: инструктаж, ротация, лекция, решение кейсов, проведение деловых игр, самостоятельное обучение. Поощрительные системы оплаты труда. Как делать карьеру?. Методы оценки персонала.

### **1.3.1. Формирование социальных групп. Групповые ценности. Роль лидера (А3: 2, СРС: 2)**

**Форма организации:** Практическое занятие

**Описание:** Показать социальные группы и структурные подразделения организации. Как формируются социальные группы?. Роль лидера и значение лидерства. Групповые ценности. Система статусов. Социальные ценности и ценности, связанные со структурой организации. Методы сохранения целостности организации.

### **1.3.2. Обмен информацией и структура организации (А3: 2, СРС: 2)**

**Форма организации:** Практическое занятие

**Описание:** Роль обмена информацией в организации. Этапы обмена информацией: инициирование обмена информацией; передача информации; воздействие информации. Формальная и неформальная передача информации. Внутренние и внешние каналы обмена информацией. Барьеры на пути обмена информацией. Организация коммуникативных процессов.

#### 1.4.1. Мотивация. Содержательные и процессуальные теории мотивации. (АЗ: 4, СРС: 2)

**Форма организации:** Практическое занятие

**Описание:** Рассмотреть мотивационные теории: иерархия потребностей Абрахама Маслоу, теория ERG Альдерфера, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория двух факторов Фредерика Герцберга и др. Привести примеры применения мотивационных теорий.

#### 1.4.2. Уровни организационной культуры (АЗ: 2, СРС: 2)

**Форма организации:** Практическое занятие

**Описание:** Три уровня изучения организационной культуры: “поверхностный”, “под поверхностный” и “глубинный”. «Ядро» организационной культуры. Субъективная и объективная организационные культуры. Цели формирования организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность.

### 3.6.Лабораторные работы

№ п/п	Раздел дисциплины	Наименование лабораторной работы	Объем, часов	Дидакт. единицы
Итого:				

### 3.7.Содержание лабораторных работ

### 3.8.Контроль самостоятельной работы (КСР)

№ п/п	Раздел дисциплины	Объем, часов	Тема КСР
Итого:			

### 3.9.Содержание КСР

### 3.10.Курсовые работы и проекты по дисциплине

### 3.11.Промежуточная аттестация

1.

Прикрепленные файлы: Вопросы к зачету.docx

## 4. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Основная и дополнительная литература по дисциплине

2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Ресурсы научно-технической библиотеки МАИ.
4. Информационные стенды кафедры.

Вопросы для самостоятельной работы по темам:

№ п/п	Раздел дисциплины	Вопросы для самостоятельной работы
1	Понятие и сущность организационного поведения	Работа с понятийно-категориальным аппаратом Подготовка к дискуссии по теме «Социальный аспект организационного поведения»
2	Взаимодействие человека и организации	Работа с компьютером как средством получения информации по вопросам адаптации человека к организационному окружению и изменение его поведения.
3	Социальные группы и структурные подразделения организации	Социальные группы и структурные подразделения организации. Роль лидера в организации. Формальное и неформальное лидерство.
4	Мотивация персонала и организационная культура	Мотивы поведения персонала в организации Признаки, характеризующие уровни организационной культуры

Задания для самостоятельной работы обучающихся:

№ п/п	Раздел дисциплины	Задания для самостоятельной работы
1	Понятие и сущность организационного поведения	Сбор, обобщение и анализ информации из различных источников по актуальным вопросам организационного поведения. Подготовка к тестированию
2	Взаимодействие человека и организации	Сбор, обобщение и анализ информации из различных источников по вопросам действия человека и организации. Подготовка к тестированию
3	Социальные группы и структурные подразделения организации	Анализ информации из различных источников по взаимосвязи социальных групп и структурных подразделений организации.
4	Мотивация персонала и организационная культура	Анализ информации из различных источников по элементам мотивации и уровням организационной культуры. Подготовка к самостоятельной работе.

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Описание показателей, критерии оценивания компетенций и описание шкал оценивания осуществляются в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки результатов обучения студентов по дисциплине (Приказ №42 от 04.04.2014 «Об утверждении положения «Рейтинг по дисциплине»).

Для оценивания интегрированных и практико-ориентированных заданий обучающихся используются следующие критерии по 100-балльной шкале:

1. Формулирование представленной информации в виде проблемы;
2. Предложение способа решения проблемы;
3. Обоснование способа решения проблемы;
4. Демонстрация способа решения проблемы.

Оценивание осуществляется по следующей шкале:

100-балльная шкала	Результат освоения
менее 40	Критерий не сформирован
41-70	Критерий четко не выражен
71-100	Критерий выражен четко

Для оценивания ситуационных заданий используется следующая шкала:

100-балльная шкала	Результат освоения
менее 30	обучающийся не может сформулировать проблему, представленную в задании
31-50	обучающийся формулирует поставленную задачу, у него сформированы изолированные знания и умения, однако отсутствуют интегрированные понятия и навыки, в результате чего допущены ошибки в решении и задание не выполнено
51-80	задание выполнено, обучающийся применяет знания для решения поставленной проблемы, однако не сформированы компетенции, вследствие чего обучающийся испытывает затруднения в демонстрации способов решения задачи
81-100	задание выполнено как в теоретическом, так и в практическом плане, обучающийся легко демонстрирует свою компетентность по данному вопросу

Фонды оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения, включают в себя:

- вопросы к промежуточной аттестации.

Перечень компетенций и этапы их формирования приведены в следующей таблице:

N	Шифр	Компетенция	Этапы формирования компетенции
1	ОК-8	Готовность самостоятельно критически оценивать достоинства и недостатки своей деятельности и собственной личности, выстраивать перспективную линию саморазвития	Семестр -
2	ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит	Лекции: 1. Формирование группового поведения в организации. 2. Коммуникативное поведение в организации. 3. Мотивация и результативность организации. 4. Понятие и структура организационной культуры.

		человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;	
--	--	--	--

### Комплект типовых индивидуальных заданий

№ п/п	Раздел дисциплины	Объем, часов	Наименование типового задания
1	Понятие и сущность организационного поведения	16	Понятие и сущность организационного поведения
<b>Итого:</b>		<b>16</b>	

#### Содержание типовых заданий

##### 1.1.1. Понятие и сущность организационного поведения(СРС: 16)

**Тематика:** Понятие и сущность организационного поведения

**Тип:** Реферат

**Прикрепленные файлы:** Реферат.docx

#### Темы письменных опросов

##### 1.1. Организационное поведение

**Тип:** Контрольная работа

**Тематика:** Организационное поведение

**Прикрепленные файлы:** Темы контрольных работ к 3 разделу.docx

##### 1.2. Организационное поведение

**Тип:** Тестирование

**Тематика:**

**Прикрепленные файлы:** Тесты ко 2 разделу.docx

##### 1.3. Организационное поведение

**Тип:** Тестирование

**Тематика:** Организационное поведение

**Прикрепленные файлы:** Тесты к 1 разделу.docx

#### Вопросы к промежуточной аттестации

##### «Организационное поведение»

##### 1. Зачет (7 семестр)

**Прикрепленные файлы:** Вопросы к зачету.docx

#### 6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

а)основная литература:

1. Литвинюк А.А. Организационное поведение. Учебник. Изд. М.: Юрайт,2015. -506с.
2. Минева О. К. Арутюнян С. А. Белик Е. А. Крюкова Е. В. Организационное поведение. Учебник.Изд. НИЦ ИНФРА-М,2014.-305с.
- 3.Ивасенко А. Г., Никонова Я. И., Цевелев В. В.Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов. Учебное пособие. Изд. Флинта, 2017. - 296 с.

б)дополнительная литература:

1. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учеб-ник. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 220 с.
- 2.Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. по-сobie для вузов / Пер. с англ. Под ред. Проф. Е.А.Климова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - 463 с.
- 3.Кильмашкина Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты: Учебник / 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТА-ДАНА, 2009. - 287 с.
4. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2007, -189 с.

## **7. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для обеспечения образовательного процесса по дисциплине обучающимся предоставляется возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа к электронным библиотечным системам из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет».

Наименование ресурса	Интернет-ссылка на ресурс
<b>"ZNANIUM.COM"</b>	
Электронная библиотечная система "ZNANIUM.COM".	<a href="http://znanium.com">http://znanium.com</a>
<b>ООО "Издательство Лань"</b>	
Электронная библиотечная система ООО "Издательство Лань".	<a href="http://e.lanbook.com">e.lanbook.com</a>
<b>ООО "Электронное издательство ЮРАЙТ"</b>	
Электронная библиотечная система ЮРАЙТ. ЭБС "Легендарные книги"	<a href="http://biblio-online.ru">http://biblio-online.ru</a> , <a href="https://biblio-online.ru/catalog/legendary">https://biblio-online.ru/catalog/legendary</a>
<b>Электронная библиотека МАИ</b>	
Электронная библиотека МАИ (собственность МАИ).	<a href="http://elibrary.mai.ru/MegaPro2/Web">http://elibrary.mai.ru/MegaPro2/Web</a>

<b>Электронная библиотека Консорциума аэрокосмических вузов России</b>	
Электронная библиотека Консорциума аэрокосмических вузов России.	<a href="http://elsau.ru">http://elsau.ru</a>
<b>Библиотека РФФИ</b>	
Библиотека РФФИ	<a href="http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library">http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library</a>
<b>Единое окно доступа к образовательным ресурсам</b>	
Единое окно доступа к образовательным ресурсам	<a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>
<b>Polpred.com</b>	
Polpred.com. Обзор СМИ	<a href="http://polpred.com">http://polpred.com</a>
<b>ООО "РУНЭБ"</b>	
Электронная библиотечная система eLIBRARY.	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>
<b>ООО "Национальный цифровой ресурс "Рукопт"</b>	
ООО "Национальный цифровой ресурс "Рукопт".	<a href="http://text.rucont.ru">http://text.rucont.ru</a>
<b>ООО "ИВИС"</b>	
ООО "ИВИС".	<a href="http://ivis.ru">http://ivis.ru</a>
<b>ООО "Интегратор авторского права"</b>	
ООО "Интегратор авторского права" IQlib.	<a href="http://www.iqlib.ru/">http://www.iqlib.ru/</a>
<b>ФГБУ "РГБ"</b>	
Электронная библиотека диссертаций РГБ.	<a href="http://dvs.rsl.ru">http://dvs.rsl.ru</a>
Национальная электронная библиотека (НЭБ).	<a href="http://нэб.рф">http://нэб.рф</a>
<b>НП НЭИКОН</b>	
Некоммерческое партнерство "Национальный Электронно-Информационный Консорциум".	<a href="http://archive.neicon.ru">http://archive.neicon.ru</a>
Научные полнотекстовые ресурсы издательства Springer (архив).	<a href="http://link.springer.com/">http://link.springer.com/</a>
Научные полнотекстовые журналы издательства Taylor&Francis Group (архив).	<a href="http://www.tandfonline.com/">http://www.tandfonline.com/</a>
База данных GreenFile компании EBSCO.	<a href="http://www.greeninfoonline.com.">http://www.greeninfoonline.com.</a>
<b>Внешнеэкономическое объединение "Академинторг"</b>	
American Physical Society American Mathematical Society	<a href="http://publish.aps.org/">http://publish.aps.org/</a> <a href="http://www.ams.org/mathscinet/index.html">http://www.ams.org/mathscinet/index.html</a>
<b>ФГБУ "ГПНТБ России"</b>	
База данных Web of Science (правообладатель - Thomson Reuters, с 03.10.2016 г. - Clarivate Analytics).	<a href="http://www.webofscience.com">www.webofscience.com</a>
База данных Scopus издательства Elsevier.	<a href="http://scopus.com">http://scopus.com</a>
Springer Customer Service Center GmbH в научных и образовательных целях. Springer Nature	<a href="http://link.springer.com/">http://link.springer.com/</a> <a href="http://www.nature.com/">http://www.nature.com/</a>
База данных компании EBSCO Publishing: БД CASC. БД <a href="http://www.mathscinet.org/">MathSciNet via EBSCOhost</a> .	<a href="http://search.ebscohost.com">http://search.ebscohost.com</a>

Научные полнотекстовые журналы и книги издательства Elsevier.	<a href="http://www.sciencedirect.com">http://www.sciencedirect.com</a> <a href="http://www.elsevierscience.ru/products/science-direct">http://www.elsevierscience.ru/products/science-direct</a>
<b>РФФИ</b>	
Научные полнотекстовые англоязычные журналы American Chemical Society.	<a href="http://pubs.acs.org">http://pubs.acs.org</a> .

## **8.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Эффективным способом развития творческих способностей студентов при изучении дисциплины является самостоятельная работа, которая нацелена на проработку студентами материала прошедших контактных занятий и подготовку к предстоящим занятиям.

Самостоятельная работа студентов проводится ими в соответствии с собственными возможностями. Можно, однако, рекомендовать групповое изучение материалов, обеспечивающее совместную работу нескольких студентов, что положительно влияет на качество проработки программы курса.

В то же время высокая степень усвоения изучаемой дисциплины достигается при постоянной работе студентов над текущим материалом. В этой связи желательна проработка лекционного материала в день его прочтения, что позволяет, во-первых, оперативно (на следующей лекции) снимать возникающие вопросы и, во-вторых, создавать багаж знаний по дисциплине задолго до промежуточной аттестации.

При подготовке к практическим занятиям также необходима проработка лекционного материала. Это позволит осознанно работать с предлагаемым материалом преподавателем на практическом занятии, а, следовательно, закладывать базу методик и приемов при решении практических задач.

При изучении материала необходимо делать акцент не на зазубривании материала, а на понимание его физической сути, что развивает мышление и позволяет понять методологию изучаемой дисциплины.

*Методические рекомендации к заданиям:*

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является формирование системы знаний и приобретение навыков в области организационного управления различными производственно-хозяйственными объектами, любыми организациями, принятия внутриорганизационных решений с точки зрения группового кооперативного поведения

В рамках учебного процесса взаимосвязаны три вида нагрузки: аудиторная работа (лекции, практические занятия), самостоятельная работа студентов, контактные часы, в рамках которых преподаватель, с одной стороны, оказывает индивидуальные консультации по ходу выполнения самостоятельных заданий, с другой стороны, осуществляет контроль и оценивает результаты этих индивидуальных заданий. Оптимальный вариант планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины – распределить учебную нагрузку равномерно, то есть каждую неделю знакомиться с необходимым теоретическим материалом на лекционных занятиях и закреплять полученные знания самостоятельно, прочитывая рекомендуемую литературу.

К практическим занятиям необходимо готовиться заранее, чтобы была возможность проконсультироваться с преподавателем по трудным вопросам. В случае пропуска занятия, необходимо предоставить письменную разработку пропущенной темы.



Материалы для успешного освоения дисциплины: опорный конспект лекций; тестовые задания; задания для самостоятельной проработки, размещены на портале учебно-методической работы университета и кафедры.

Самостоятельную работу следует выполнять согласно графику и требованиям, предложенным преподавателем.

Рекомендуется следующим образом планировать и организовать время, необходимое на изучение дисциплины «Организационное поведение».

В ходе лекционных занятий студентам рекомендуется вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

При подготовке к практическим занятиям, обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на контрольные вопросы. Творчески подойти к подготовке своего участия в дебатах, круглых столах, деловых играх.

В случае пропусков занятий, наличия индивидуального графика обучения и для закрепления практических навыков студентам могут быть выданы типовые индивидуальные задания, которые должны быть сданы в установленный преподавателем срок.

Для понимания материала и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:

- изучение конспекта лекции в тот же день (после лекции) - 10-15 минут. Изучение конспекта лекции за день перед следующей лекцией - 10-15 минут. Изучение теоретического материала по учебнику и конспекту - 2 час. в неделю , всего в неделю – 2 час. 30 минут ;
- в течение недели 1 час. работать с литературой в библиотеке (электронной библиотеке);
- при подготовке к практическим занятиям следующего дня, необходимо сначала прочитать основные понятия и подходы по теме практического занятия. При подготовке к выполнению внеаудиторных заданий нужно сначала понять, что и как требуется сделать, какой теоретический материал нужно использовать, наметить план решения задач и заданий.

Рекомендации по работе с литературой заключаются в необходимости изучения книг. Рекомендуется после изучения очередного параграфа книги выполнить несколько простых упражнений на данную тему. Кроме того, очень полезно мысленно задать себе следующие

вопросы (и попробовать ответить на них): о чем этот параграф? какие новые понятия введены, каков их смысл? что даст это на практике?

При подготовке к зачету по дисциплине «Организационное поведение» обучающийся прорабатывает содержание лекций по своему конспекту и по рекомендованным учебникам. На каждый вопрос, обучающийся должен написать план ответа, кратко перечислить и запомнить основные факты, положения. На этапе подготовки к зачету обучающийся систематизирует и интегрирует информацию, относящуюся к разным разделам лекционного материала, лучше понимает взаимосвязь различных фактов и положений дисциплины, восполняет пробелы в своих знаниях.

Особое место среди форм контроля занимает тестирование по темам дисциплины «Организационное поведение». Тестирование позволяет осуществить не только контроль, но и самоконтроль знаний студента, систематизировать их. Тесты являются средством для подготовки к зачету. При выполнении тестов, прежде всего студенту рекомендуется внимательно задание закрытой формы (отметить один или более правильных ответов), необходимо прочитать тестовое утверждение и в приведенном списке отметить сначала те ответы, в которых студент уверен, и определить те, которые точно являются ошибочными, затем еще раз прочитать оставшиеся варианты, подумать, не являются ли еще какие-то из них правильными. Важно дочитать варианты ответов до конца, чтобы различить близкие по форме, но разные по содержанию ответы. Тестовые задания служат основой проверки знаний в качестве промежуточного контроля и с целью контроля остаточных знаний студентов после окончания изучения дисциплины «Организационное поведение».

Выполнение домашнего задания студента является повторением, закреплением и усвоением пройденного на занятии материала, подготовка к изучению новых вопросов, расширение и углубление знаний, формирование умений и навыков. Преподаватель формулирует домашнее задание оптимальным по объёму и содержанию с вопросами для обсуждения и расчетными задачами, предполагая преемственность перехода от ранее изученного к новому.

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемым элементом изучения дисциплины «Организационное поведение». В ходе самостоятельной работы происходит формирование знаний, умений и навыков в учебной, научно-исследовательской, профессиональной деятельности, формирование общекультурных и профессиональных компетенций будущего бакалавра. Самостоятельная работа обучающихся предполагает изучение теоретического материала по актуальным вопросам дисциплины. Рекомендуется самостоятельное изучение доступной учебной и научной литературы, материалов периодической печати, интернет-ресурсов.

Самостоятельно изученные теоретические материалы повышают уровень подготовки обучающегося к усвоению лекционного материала и используются при выполнении заданий практических занятий. В процессе самостоятельной работы обучающиеся: осваивают материал, предложенный им на лекциях с привлечением указанной преподавателем литературы; осваивают дополнительные теоретические вопросы, связанные с анализом проблем современного менеджмента. Целями самостоятельной работы обучающегося являются:

формирование навыков самостоятельной образовательной деятельности; выявление и устранение обучающимся пробелов в знаниях, необходимых для изучения данного курса; осознание роли и места изучаемой дисциплины в образовательной программе, по которой производится обучение.

Самостоятельная работа обучающегося обеспечена необходимыми учебными и методическими материалами основной и дополнительной литературой; демонстрационными материалами, используемыми во время проработки лекционных занятий. Организация самостоятельной работы по освоению содержания дисциплины «Организационное поведение» включает в себя такие виды работ как самостоятельное изучение текстов лекций, учебников из списка основной и дополнительной рекомендуемой литературы, использование ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и пр.

Целесообразно ознакомиться с раскрытием содержания каждой лекции по нескольким рекомендованным источникам для сопоставления точек зрения различных авторов с различных методологических позиций, а для более углубленного изучения воспользоваться дополнительной литературой. Целесообразно также составление индивидуального терминологического словаря (гlossария) по теме вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение, и словаря новых понятий, с которыми обучающийся впервые сталкивается в своей образовательной практике. Для успешного освоения вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение, необходимо законспектировать предложенные вопросы. Возможно использование литературы, подобранной самим обучающимся.

При освоении дисциплины «Организационное поведение» по использованию информационных технологий преподаватель рекомендует студентам использовать доступ к открытым файловым серверам сети Internet. При подготовке презентаций по темам самостоятельной работы студентам. Структура презентации должна иметь следующий вид:

- титульный слайд (1 слайд);
- актуальность темы презентации, цели и задачи исследования (2-3 слайда);
- постановка задач исследования (1-2 слайд);
- методы и результаты решения поставленных задач (6-8 слайдов);
- общие выводы и личный вклад студента в исследование (2-3 слайда);
- финальный слайд (1 слайд).

Таким образом, общее число слайдов в презентации должно составлять 12-18.

Несколько советов по подготовке слайдов

Готовя слайды, следуйте простым принципам:

- Не перегружайте слайд информацией - не больше 30 слов.
- Не дублируйте текст выступления
- Текст на слайдах должен быть простым и содержать ключевые данные вашего выступления, которые вы объясняете и комментируете.
- Следуйте правилу : одно предложение – одна мысль
- По возможности заменяйте текст на символы

- Не перегружайте презентацию частой сменой слайдов, анимационными и звуковыми эффектами. Это не концентрирует внимание, а напротив – отвлекает слушателей
- Не используйте больше 3 шрифтов
- Не используйте более 3-х цветов! Помните - цвет это тоже информация
- Выберите привлекательный шаблон оформления слайдов — профессиональный, но не слишком броский. Оформление не должно отвлекать внимание от содержания выступления.
- Сопровождение выступления слайдами должно соответствовать тексту выступления, каждому его этапу

Не стоит в своей презентации опираться только на слайды и зависеть от них. Основная «нагрузка» презентации лежит докладчике. Выступление не должно пострадать даже в том случае, если техника даст сбой. Подготовьте раздаточный материал.

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Программное обеспечение, Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:

Электронно-библиотечная система [iprbookshop.ru](http://iprbookshop.ru). Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.

Электронно-библиотечная система. [elibrary.nstu.ru](http://elibrary.nstu.ru). Дорофеев В. Д Теория менеджмента: организационное поведение [Электронный ресурс]: электронный учебно-методический комплекс.

Электронно библиотечная система [maznaniy.com](http://maznaniy.com). Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский.

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Дисциплина ориентирована на применение компьютерной техники, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», электронной библиотеки МАИ для поиска, сбора, хранения, обработки и представления информации.

Программное обеспечение, Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:

Для обеспечения образовательного процесса по дисциплине обучающимся предоставляется возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа к электронной библиотечной системе НЭИКОН, IqLib, American Mathematical Society, Annual Reviews, Science (научно-популярный журнал), e-Library, Единое окно доступа к образовательным ресурсам (ссылки ко многим ресурсам, поддерживается Минобрнауки), из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет».

Рекомендованы следующие электронные ресурсы:

1. Ресурс НЭИКОН ( <http://archive.neicon.ru>):

Cambridge University Press (Журналы издательства Cambridge University Press);

Oxford University Press (Журналы издательства Oxford University Press);  
Журнал Science (Цифровой архив журнала Science);  
Научная литература по дисциплине издательства Taylor&Francis.  
2. Ресурс IqLib (<http://www.iqlib.ru/>);  
3. American Mathematical Society (<http://www.ams.org/mathscinet/index.html>);  
4. Annual Reviews (<http://www.annualreviews.org>);  
5. Science (<http://www.sciencemag.org>);  
6. e-Library (<http://elibrary.ru>);  
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам (ссылки ко многим ресурсам, поддерживается Минобрнауки) (<http://window.edu.ru/>).  
8. Проект «Tigris» ( <http://www.tigris.org>).  
9. Сайт Рамус ( <http://ramussoftware.com>).  
10. Стандарты: <http://www.gost.ru/>, обновления и новые стандарты:  
<http://protect.gost.ru/>.

## **10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

- комплект электронных презентаций/слайды по лекционному материалу;
- компьютерный класс;
- компьютерная тестовая система;
- доступ в Интернет;
- мультимедийный проектор, ноутбук, экран.

### Аннотация рабочей программы

Дисциплина Организационное поведение является частью Блока 1 Дисциплины дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент. Дисциплина реализуется на Ступино факультете «Московский авиационного института (национального исследовательского университета)» кафедрой (кафедрами) ЭиУ.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций: ОК-8 ,ПК-1.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с: формированием системы знаний и приобретением навыков в области организационного управления различными производственно-хозяйственными объектами, любыми организациями, принятия внутриорганизационных решений с точки зрения группового кооперативного поведения

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: Лекция, Практическое занятие.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: рубежный контроль в форме Контрольная работа ,Тестирование ,Тестирование и промежуточная аттестация в форме Зачет (7 семестр).

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (18 часов), практические (18 часов), лабораторные (0 часов) занятия и (36 часов) самостоятельной работы студента.

### Прикрепленные файлы

#### Темы контрольных работ к 3 разделу.docx

##### **3. Социальные группы и структурные подразделения организации.**

**Цель - провести оценку уровня достижения результата: У-10; В-2; Р-67; Р-68**

Каждый студент выполняет контрольную работу самостоятельно по выбранной теме. Результат оформляется в виде аналитической записки (объем 5-6 страниц) на основе информационной и библиографической культуры.

##### **Темы контрольной работы**

1. Особенности мотивационного воздействия на поведение персонала организации.
2. Нетрадиционные методы мотивации и стимулирования эффективного поведения.
3. Приемы и механизмы стимулирования эффективного организационного поведения.
4. Совершенствование работы с персоналом организации.
5. Манипулирование поведением персонала, приемы противодействия .
6. Мотивация и результативность в организации.
7. Рационализация труда персонала и поведения персонала.
8. Социальная защита в организации, значение для организационного поведения.
9. Факторы и механизмы высокоэффективного организационного поведения.
10. Тестирование в системе оптимизации организационного поведения.
11. Особенности реализации инновационного поведения в организации.
12. Фирменный стиль и его особенности для управления поведением в организации.
13. Лидерство в организации
14. Организационная культура

## Тесты ко 2 разделу.docx

### Раздел 2. Взаимодействие человека и организации

Цель - провести тестовую оценку уровня достижения результата В-2;У-10; Р68.

1. Кто создал понятие «решетка менеджмента»?
  - а) Роберт Блейк; +
  - б) Анри Файоль;
  - в) Зигмунд Фрейд
2. Выделите типы структур управления:
  - а) бюрократическая; +
  - б) органическая;+
  - в) комплексная
3. Углубление сотрудничества субъектов управления, управление взаимодействием и взаимосвязями между компонентами системы управления - это:
  - а) интеграция; +
  - б) объединение;
  - в) формализация.
4. Методы, используемые в организационном поведении:
  - а) экономико-математические;
  - б) социально-экономические;
  - в) социально-психологические;+
5. Неформальная организация определяется как:
  - а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
  - б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
  - в) организация, незарегистрированная в налоговой инспекции.+
6. Полномочия руководителя определяются как:
  - а) возможность выполнять задания;
  - б) право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим руководителем;+
  - в) право принимать решения по всем вопросам;
7. Постоянная склонность чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к кому-либо рассматривается как:
  - а) самолюбие;
  - б) установка;+
  - в) принципиальность;
  - г) упрямство.
8. Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом:
  - а) являются синонимами;
  - б) независимы друг от друга;
  - в) кооперируются;
  - г) взаимодействуют.+
9. Совокупность методов, форм и средств управления организацией для достижения поставленных целей:
  - а) модернизация;



- б) маркетинг;
- в) менеджмент;+
- г) планирование.

10. Группа, формируемая для долговременного выполнения определенной функции, называется:

- а) постоянной;
- б) функциональной;+
- в) производственной;
- г) группой по интересам.

### Примеры Тестовых заданий

#### Раздел 1. Понятие и сущность организационного поведения

Цель - провести тестовую оценку уровня достижения результата У-10; Р67; Р68

1. В организационном поведении выделяют аспекты:

- а) взаимоотношения между руководителями и клиентами;
- б) отношения между поколениями;
- в) поведения системы в целом и поведения людей.+
- г) поведения соратников.

2. Методы, используемые в организационном поведении:

- а) экономико-математические;
- б) социально-экономические;
- в) социально-психологические;+

3. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:

- а) коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств;
- б) вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации;
- в) межличностные коммуникации;+
- г) формальные и неформальные коммуникации.

4. Метод Delphi подразумевает:

- а) генерирование альтернативных решений путем проведения серии опросов;+
- б) генерирование идей в процессе свободной дискуссии;
- в) подражание успешным действиям окружающих;
- г) исследование индивидов и групп в организациях.

5. Методы, опирающиеся на власть руководителя, его право отдавать распоряжения являются:

- а) демократическими;
- б) организационно-распорядительными;+
- в) авторитарными;
- г) официально-прагматическими.

6. Различия в отношении пола, расовой и этнической принадлежности, возраста и физических способностей в организации можно определить как:

- а) демографические различия;
- б) разнообразие рабочей силы;+
- в) социальное разнообразие;
- г) этнографические различия.

7. Теории, описывающие различные потребности, которые могут мотивировать индивидуальное поведение:

- а) содержательные;+
- б) процессуальные;
- в) мотиваций;
- г) атрибуции.

8. Инициативность, информированность, защита своего мнения, принятие решений, разрешения конфликтных ситуаций, критический анализ являются элементами:

- а) процесса коммуникации;
- б) процесса реализации;
- в) процесса управления;+
- г) процесса адаптации.

9. Методы, опирающиеся на власть руководителя, его право отдавать распоряжения являются:

- а) демократическими;
- б) организационно-распорядительными;+
- в) авторитарными;
- г) официально-прагматическими.

10. Способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми, а именно, достигать взаимопонимания, ясного представления о ситуации и предмете общения – это:

- а) коммуникативная компетентность;+
- б) лидерские черты;
- в) организационный менеджмент;
- г) поведенческие способности.

## Вопросы к зачету по дисциплине

### «Организационное поведение»

1. Роль организации в жизни человека.
2. Личность в организации.
3. Человеческие ресурсы в экономической системе
4. Модели организационного поведения.
5. Индивидуальное поведение
6. Формирование группового поведения в организации
7. Нормы поведения
8. Стили поведения руководителя
9. Деловые качества руководителя
10. Факторы повышения эффективности организационного поведения.
11. Социокультурные особенности организации и их влияние на поведение персонала организации.
12. Основные проблемы поведения персонала в организации на современном этапе.
13. Принципы и подходы в формировании гармоничного организационного климата.
14. Формирование управленческих команд организационного поведения
15. Стили организационного поведения
16. Человеческие отношения - основа бизнеса
17. Проблемы организационного поведения персонала в современных экономических условиях.
18. Российские особенности управления организационным поведением персонала.
19. Оптимизация коммуникаций в организации, значение для управления.
20. Оптимизация стилей управления организационным поведением.
21. Анализ влияния базовых организационных ценностей на организационное поведение.
22. Использование поведенческого маркетинга в целях повышения эффективности.
23. Проблемы командообразования в организации, механизмы разрешения.
24. Корпоративные мероприятия как инструмент гармонизации организационного поведения.
25. Особенности мотивационного воздействия на поведение персонала организации.
26. Нетрадиционные методы мотивации и стимулирования эффективного поведения.
27. Приемы и механизмы стимулирования эффективного организационного поведения.
28. Совершенствование работы с персоналом организации.
29. Манипулирование поведением персонала, приемы противодействия .
30. Мотивация и результативность в организации.
32. Рационализация труда персонала и поведения персонала.
33. Социальная защита в организации, значение для организационного поведения.
34. Факторы и механизмы высокоэффективного организационного поведения.
35. Тестирование в системе оптимизации организационного поведения.
36. Механизмы преодоления девиантного поведения в организации.
37. Особенности реализации инновационного поведения в организации.
38. Фирменный стиль и его особенности для управления поведением в организации.
39. Лидерство в организации
40. Организационная культура

**Темы к реферату к дисциплине «Организационное поведение»**

17. Роль организации в жизни человека.
18. Личность в организации.
19. Человеческие ресурсы в экономической системе
20. Модели организационного поведения.
21. Индивидуальное поведение
22. Формирование группового поведения в организации
23. Нормы поведения
24. Стили поведения руководителя
25. Деловые качества руководителя
26. Факторы повышения эффективности организационного поведения.
27. Социокультурные особенности организации и их влияние поведение персонала организации.
28. Основные проблемы поведения персонала в организации на современном этапе.
29. Принципы и подходы в формировании гармоничного организационного климата.
30. Формирование управленческих команд организационного поведения
31. Стили организационного поведения
32. Человеческие отношения - основа бизнеса
25. Проблемы организационного поведения персонала в современных экономических условиях.
26. Российские особенности управления организационным поведением персонала.
27. Оптимизация коммуникаций в организации, значение для управления.
28. Оптимизация стилей управления организационным поведением.
29. Анализ влияния базовых организационных ценностей на организационное поведение.
30. Использование поведенческого маркетинга в целях повышения эффективности.
31. Проблемы командообразования в организации, механизмы разрешения.
32. Корпоративные мероприятия как инструмент гармонизации организационного поведения.
31. Особенности мотивационного воздействия на поведение персонала организации.
32. Нетрадиционные методы мотивации и стимулирования эффективного поведения.
33. Приемы и механизмы стимулирования эффективного организационного поведения.
34. Совершенствование работы с персоналом организации.
35. Манипулирование поведением персонала, приемы противодействия .
36. Мотивация и результативность в организации.
41. Рационализация труда персонала и поведения персонала.
42. Социальная защита в организации, значение для организационного поведения.
43. Факторы и механизмы высокоэффективного организационного поведения.
44. Тестирование в системе оптимизации организационного поведения.
45. Механизмы преодоления девиантного поведения в организации.
46. Особенности реализации инновационного поведения в организации.
47. Фирменный стиль и его особенности для управления поведением в организации.
48. Лидерство в организации
49. Организационная культура