

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Степанов Максим Сергеевич

Должность: Проректор по образовательной и научно-исследовательской деятельности

Дата подписания: 02.10.2026 14:07:31

Уникальный программный ключ:

ас103ес627087а9е59е034d124а15f779f2с5а5е

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра Экономики, управления и права

СОГЛАСОВАНО

Начальник Учебно-

методического управления

канд. биол. наук, доцент И.В. Осадченко

«23» июня 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Проректор по образовательной и научно-

исследовательской деятельности

канд. физ. наук, доцент М.С. Степанов

«23» июня 2026 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение»

Шифр Б1.О.16.03

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Профиль Менеджмент организации и администрирование

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

очная

СОГЛАСОВАНО

И.о. декана факультета

физической культуры

канд. пед. наук.

_____/О.В.Марандыкина/

«17» июня 2026 г.

Программа рассмотрена и
одобрена на заседании кафедры

(протокол № 11,

«29» апреля 2026г.)

Заведующий кафедрой,

Экономики, управления и права

_____/И.Л.Димитров/

«29» апреля 2026 г..

Малаховка 2026

Рабочая программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12 августа 2020 г. N 970 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный N 59449) с учетом изменений, внесенных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации N 1456 от 20 ноября 2020 года «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный N 63650).

Составитель рабочей программы:

Димитров И.Л., канд. экон. наук., доцент,

Заведующий кафедрой экономики, управления и права

ФГБОУ ВО МГАФК

Рецензенты:

Диманс С.Л., канд. экон. наук., доцент,

доцент кафедры экономики, управления и права

ФГБОУ ВО МГАФК

Верстина Н.Г., д-р экон. наук, профессор,

заведующая кафедрой Менеджмента

и инновации ФГБОУ ВО НИУ МГСУ

Ссылки на используемые в разработке РПД дисциплины профессиональные стандарты (в соответствии с ФГОС ВО 38.03.02):

Код ПС	Профессиональный стандарт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ	Аббрев. исп. в РПД
08 Финансы и экономика			
08.006	Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2022 года N 731н (Зарегистрировано в Минюсте России 22.12. 2022 N 71783)	СВК

1. ИЗУЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ НАПРАВЛЕНО НА ФОРМИРОВАНИЕ СЛЕДУЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ:

ПК-1 - Способен к организации и планированию работы структурного подразделения организации.

ПК-3 - Способен осуществлять организацию и управление экономической и предпринимательской деятельностью организаций, направленные на оптимизацию бизнес-процессов с целью достижения наибольшей эффективности работы.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

ЗУНы	Соотнесенные профессиональные стандарты	Формируемые компетенции
Знания: концепции организационного поведения; особенности индивидуального и группового поведения в организации, Умения: проводить анализ внутриорганизационных процессов на основе поведенческой теории Навыки и/или опыт деятельности: проведения оценки поведения	СВК 08.006 Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер) С/01.6 Организация работы структурного подразделения	ПК-1 - Способен к организации и планированию работы структурного подразделения организации.
Знания: формы и модели управления человеческими ресурсами персонала; Умения: систематизировать и выбирать модель управления человеческими ресурсами Навыки и/или опыт деятельности: применением моделей управления человеческими ресурсами для принятия управленческого решения инструментами аудита человеческих ресурсов.		ПК-3 - Способен осуществлять организацию и управление экономической и предпринимательской деятельностью организаций, направленные на оптимизацию бизнес-процессов с целью достижения наибольшей эффективности работы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ:

Дисциплина в структуре образовательной программы относится к *обязательной части*.

В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается в 4 семестре. Вид промежуточной аттестации: курсовая работа и экзамен в 4 семестре.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ:

Вид учебной работы	Всего часов	семестр
		4
Контактная работа преподавателя с обучающимися	48	48
В том числе:		
Лекции	16	16
Семинары	32	32
Промежуточная аттестация (курсовая работа, экзамен)	курсовая работа, экзамен	
Подготовка к экзамену+ консультация	18+2	18+2
Самостоятельная работа студента	76	76
Общая трудоемкость	Часы	144
	зачетные единицы	4

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

№ п/п	Тема (раздел)	Содержание раздела
1.	Раздел 1 Поведение личности в системе управления	Тема 1.1 Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения Тема 1.2 Поведение личности в системе управления Тема 1.3 Теории и подходы к мотивации
2.	Раздел 2 Групповое поведение в организации	Тема 2.1 Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации Тема 2.2 Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении
3.	Раздел 3 Организационные процессы	Тема 3.1 Коммуникации как связующие процессы в организации Тема 3.2 Власть и лидерство в организации Тема 3.3 Управление изменениями и нововведениями в организации

5. РАЗДЕЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ:

№ п/п	Наименование разделов дисциплины	Виды учебной работы			Всего часов
		Л	СЗ	СРС	
1.	Раздел 1 Поведение личности в системе управления	4	10	26	40
2.	Раздел 2 Групповое поведение в организации	6	10	26	42
3.	Раздел 3 Организационные процессы	6	12	24	42
Итого:		16	32	76	124
Подготовка к экзамену+ консультация					18+2
Всего:					144

6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, необходимый для освоения дисциплины (модуля)

6.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Кол-во экземпляров	
		библиоте ка	кафед ра
1.	Дафт, Р. Менеджмент: учебник / Р. Дафт. - 10-е изд. - СПб.: ПИТЕР, 2014. - 655 с.: ил. - (Классика МВА)	30	-
2.	Зайцев, Л. Г. Организационное поведение: учебник / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2013. - 459 с. - Библиогр.: с. 403-406.	25	-
3.	Иванова, Т. Ю. Теория организации: учебник / Т. Ю. Иванова. - 4-е изд., стер. - М.: Кнорус, 2016. - 427 с.	10	-
4.	Астапенко, Е. В. Конфликты в организации: учебное пособие / Е. В. Астапенко, О. Ф. Николенко, Е. А. Петренко. — Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2024. — 105 с. — ISBN 978-5-7890-2201-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR СМАРТ : [сайт].	1	-
5.	Чернякова, И. А. Управление мотивацией и сопротивлением персонала при внедрении изменений: учебное пособие / И. А. Чернякова, К. В. Нагапетян. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2025. — 98 с. — ISBN 978-5-7782-5402-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR СМАРТ: [сайт].	1	-
6.	Лихолетов, В. В. Управление организацией (предприятием). История, теоретические основы и перспективы: учебное пособие / В. В. Лихолетов. — Москва, Вологда: Инфра-Инженерия, 2024. — 272 с. — ISBN 978-5-9729-2036-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа IPR СМАРТ: [сайт].	1	-

6.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Кол-во экземпляров	
		библиоте ка	кафед ра
1.	Айдаркина, Е. Е. Организационное поведение: учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2025. — 157 с. — ISBN 978-5-9275-5048-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа IPR СМАРТ: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/162107/details (дата обращения: 12.09.2026).	1	-
2.	Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2024. —	1	-

	529 с. — ISBN 978-5-4497-3445-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа IPR SMART: [сайт].		
3.	Семенов, А. К. Организационное поведение: учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 4-е изд. — Москва: Дашков и К, 2023. — 268 с. — ISBN 978-5-394-05179-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа IPR SMART: [сайт].	1	-
4.	Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 4-е изд. — Москва: Дашков и К, 2023. — 380 с. — ISBN 978-5-394-05372-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа IPR SMART: [сайт].	1	-
5.	Хайруллина, Н. Г. Фасилитация поведением персонала: теория и практика: учебное пособие / Н. Г. Хайруллина, Н. В. Казакова. — Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2024. — 168 с. — ISBN 978-5-9961-3379-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа IPR SMART: [сайт].	1	-
6.	Аквазба, Е. О. Эффективные коммуникации: учебник / Е. О. Аквазба, П. С. Медведев, Т. В. Шакирова. — Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2024. — 162 с. — ISBN 978-5-9961-3307-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа IPR SMART: [сайт].	1	-

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет».

Информационно-справочные и поисковые системы, профессиональные базы данных:

1. Антиплагиат: российская система обнаружения текстовых заимствований <https://antiplagiat.ru/>
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/>
3. Министерство спорта Российской Федерации <http://www.minsport.gov.ru/>
4. Московская государственная академия физической культуры <https://mgafk.ru/>
5. Образовательная платформа МГАФК (SAKAI) <https://edu.mgafk.ru/portal>
6. Сервис организации видеоконференцсвязи, вебинаров, онлайн-конференций, интерактивные доски МГАФК <https://vks.mgafk.ru/>
7. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки <https://obrnadzor.gov.ru/>
8. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
9. Электронная библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) <http://lib.mgafk.ru>
10. Электронно-библиотечная система Elibrary <https://elibrary.ru>
11. Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru>
12. Электронно-библиотечная система РУКОНТ <https://lib.rucont.ru>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

8.1. Перечень специализированных аудиторий (спортивных сооружений), имеющегося оборудования и инвентаря, компьютерной техники

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Аудитория для проведения занятий лекционного	Электронно-интерактивная доска,

типа (лекционный зал № 1, № 2)	мультимедийное оборудование, колонки для усиления звука, микрофоны, экран, демонстрационные учебно-наглядные пособия
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущей и промежуточной аттестации (1-101)	Мультимедийное оборудование, экран, демонстрационные учебно-наглядные пособия
Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций (1-216)	Компьютер с выходом в интернет, МФУ, учебно-методическая литература
Помещение для самостоятельной работы (1-216)	Компьютер с выходом в интернет, МФУ, учебно-методическая литература

8.2. Программное обеспечение:

В качестве программного обеспечения используется офисное программное обеспечение с открытым исходным кодом под общественной лицензией GYULGPL Libre Office или одна из лицензионных версий «Microsoft Office».

Для контроля знаний обучающихся используется «Программный комплекс для автоматизации процессов контроля текущей успеваемости методом тестирования и для дистанционных технологий в обучении», разработанный ЗАО «РАМЭК-ВС».

8.3 Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся. Для данной категории обучающихся обеспечен беспрепятственный доступ в учебные помещения Академии. Созданы следующие специальные условия:

8.3.1. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- обеспечен доступ обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими к зданиям Академии;

- электронный видео увеличитель "ONYX Deskset HD 22 (в полной комплектации);
- портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля и синтезатором речи;
- принтер Брайля;
- портативное устройство для чтения и увеличения.

8.3.2. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- акустическая система Front Row to Go в комплекте (системы свободного звукового поля);
- «ElBrailleW14J G2;
- FM- приёмник ARC с индукционной петлей;
- FM-передатчик AMIGO T31;
- радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-PCM» PM- 2-1 (заушный индуктор и индукционная петля).

8.3.3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- автоматизированное рабочее место обучающегося с нарушением ОДА и ДЦП (ауд. №№ 120, 122).

Министерство спорта Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра экономики, управления и права

УТВЕРЖДЕНО
проректор по образовательной и
научно-исследовательской деятельности
канд. филол. наук, доцент М.С. Степанов

«23» июня 2026 года

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
«Организационное поведение»**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
Профиль
Менеджмент организации и администрирование
Форма обучения
очная

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры
(протокол № 11 от « 29 » апреля 2026 г.)
зав. кафедрой Экономики,
управления и права
_____/И.Л.Димитров/
«29» апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Паспорт фонда оценочных средств

Формируемые компетенции	Трудовые функции	ЗУНы	Индикаторы достижения (проверяемые действия)
ПК-1 - Способен к организации и планированию работы структурного подразделения организации.	С/01.6 Организация работы структурного подразделения С/02.6 Управление штатным персоналом структурного подразделения внутреннего контроля С/04.6 Формирование завершающих документов по результатам проведения внутреннего контроля и их представление руководству самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля	Знает: концепции организационного поведения; особенности индивидуального и группового поведения в организации Умеет: проводить анализ внутриорганизационных процессов на основе поведенческой теории Владеет навыками: проведения оценки поведения	Применяет знания организационной или управленческой теории в профессиональной деятельности
ПК-3 - Способен осуществлять организацию и управление экономической и предпринимательской деятельностью организаций, направленные на оптимизацию бизнес-процессов с целью достижения наибольшей эффективности работы.	С/01.6 Организация работы структурного подразделения С/02.6 Управление штатным персоналом структурного подразделения внутреннего контроля С/04.6 Формирование завершающих	Знает: формы и модели управления человеческими ресурсами персонала; Умеет: систематизировать и выбирать модель управления человеческими ресурсами Владеет навыками: применением моделей управления человеческими ресурсами для	Применяет технологии управления человеческими ресурсами для принятия управленческого решения

	документов по результатам проведения внутреннего контроля и их представление руководству самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля	принятия управленческого решения инструментами аудита человеческих ресурсов.	
--	---	--	--

2. Типовые контрольные задания:

2.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации

ПК-1, ПК-3 - Знает: - теории мотивации, лидерства и власти; факторы возникновения конфликтов и стрессов в организации, методы их преодоления; методы и порядок командообразования в организации.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ по ОРГАНИЗАЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ

1. Становление организационного поведения как науки.
2. Предмет и цели организационного поведения.
3. Принципы организационного поведения: междисциплинарность и системность.
4. Структура поведения.
5. Психоанализ как теория, лежащая в основе организационного поведения.
6. Бихевиоризм как теория, лежащая в основе организационного поведения.
7. Гуманистическая психология как теория, лежащая в основе организационного поведения.
8. Интеракционизм как теория, лежащая в основе организационного поведения.
9. Власть: определение и формы.
10. Источники власти.
11. Установки личности.
12. Уровень притязаний личности.
13. Восприятие ситуации.
14. Требования социальной роли.
15. Конфликты в организационном поведении.
16. Основные формы познания и их влияние на организационное поведение.
17. Формы трудового поведения.
18. Группа в организации.
19. Типы групп.
20. Стадии формирования групп.
21. Структура группы.
22. Структура личности.
23. Структура организации.
24. Основные концепции лидерства. Понятие стиля руководства.
25. Стили руководства по К. Левину.
26. Системы управления 1,2,3,4 Р. Лайкерта.
27. Изменения в организации.
28. Поведенческий маркетинг.
29. Управление организационным поведением в международной организации.
30. Организационные нормы.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ КУРСОВЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

- 1) Влияние организационной культуры на эффективность работы спортивного клуба (на примере конкретного клуба или лиги).
- 2) Особенности лидерства в спортивной команде: формальный тренер и неформальные лидеры.
- 3) Управление конфликтами в коллективе физкультурно-спортивной организации: причины возникновения, типовые ситуации и методы разрешения.
- 4) Мотивация персонала в спортивных организациях
- 5) Формирование и развитие команд в спортивной организации.
- 6) Коммуникационные процессы в спортивной организации.
- 7) Психологический климат в коллективе спортивной школы и его влияние на адаптацию молодых тренеров.
- 8) Специфика организационного поведения в условиях высоких нагрузок и стресса
- 9) Роль индивидуальных особенностей сотрудников в их организационном поведении в спортивной организации.
- 10) Изменения в организационной структуре спортивной федерации и их влияние на поведение подразделений.
- 11) Особенности мотивации персонала и спортсменов в коммерческих фитнес-клубах.
- 12) Влияние системы стимулирования труда на эффективность работы тренерского состава.
- 13) Мотивация волонтеров при организации крупных спортивных мероприятий.
- 14) Профессиональное выгорание тренеров и методы его предотвращения.
- 15) Специфика лидерства в командных и индивидуальных видах спорта.
- 16) Эффективный стиль управления спортивной школой: сравнительный анализ.
- 17) Влияние эмоционального интеллекта спортивного менеджера на результаты команды.
- 18) Роль капитана команды как неформального лидера и его влияние на микроклимат.
- 19) Формирование и развитие организационной культуры в профессиональном спортивном клубе.
- 20) Внутрифирменные коммуникации как инструмент управления спортивной организацией.
- 21) Влияние корпоративной культуры на лояльность клиентов фитнес-центров.
- 22) Разрешение и профилактика межличностных конфликтов в спортивном коллективе.
- 23) Управление изменениями при смене руководства в спортивных федерациях.
- 24) Адаптация персонала к внедрению новых цифровых технологий в спорте.
- 25) Управление сопротивлением изменениям при реорганизации спортивных секций.
- 26) Поведение спортивной организации в условиях кризиса или снижения финансирования.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ (ПРЕЗЕНТАЦИЙ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Студенты получают темы рефератов вначале изучения дисциплины в соответствии с учебным графиком. Защита рефератов осуществляется на семинарских занятиях.

Раздел 1 ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

1. Личность как совокупность внутренних качеств человека.
2. Способности и типы мышления.
3. Типы поведения и темперамент.
4. Группа как субъект организационного поведения.
5. Идеальные типы руководителей.
6. Типология качеств руководителя по М. Шоу.
7. Градации качеств по характеристикам Л.Д. Кудряшовой.
8. Позитивные качества руководителя. Перечени О. Тида, Дж. Ханта, Дж. Адаира.

9. Концепция 7S Т. Питерса, Р. Уотермана.
10. Типология отрицательных качеств.
11. Власть – понятие, типы, основы.
12. Власть в современных организациях.
13. Эволюция управленческих отношений.
14. Различие стилей руководства по К. Левину и по Д. Мак Грегору.
15. Системы управления Р. Лайкерта.
16. Стили руководства по Танненбауму – Шмидту и по Ф. Фидлеру.
17. Лидерские стили П. Херсея и К. Бланшарда.
18. Модель руководства по К. Аргирису и по Дж. Адаира.
19. Обучение человека при вхождении в организацию.
20. "Промежуточная" культура новых членов организации
21. Адаптация личности к организационному окружению.
22. Управление процессом вживаемости в организацию
23. Элементы внутренней структуры личности по Резнику.
24. Природа ошибок и искажений при восприятии.
25. Установки работника и их влияние на работу организации
26. Набор ролей менеджера в современной организации.

Раздел 2 ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

1. Понятие группы и группового поведения. Формирование сплочённой группы
2. Методы изучения и анализа взаимоотношений в группе
3. Характеристика управленческих команд. Характеристика членов управленческих команд
4. Алгоритм формирования управленческих команд
5. Этапы жизненного цикла команды
6. Эффективность управленческой команды и методы её оценки
7. Роль менеджера в команде
8. Рабочие группы: признаки, виды, сплоченность.
9. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
10. Команды и командообразование в организации.
11. Гендерные аспекты организационного поведения.
12. Процесс конфликта и характеристика основных этапов.
13. Способы управления конфликтами и их практическое применение.
14. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
15. Сущность и динамика стрессов. Состояния и последствия стрессов.
16. Профессиональный стресс (выгорание) и его преодоление.

Раздел 3 ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ

1. Предметно-целевое содержание коммуникаций в организационном поведении.
2. Коммуникационные сети: особенности их построения и применения.
3. Коммуникационные стили: их виды и проявления.
4. Коммуникационный процесс: его элементы, этапы и эффективность.
5. Коммуникативные барьеры: их сущность, виды и способы снижения.
6. Роль и значение коммуникаций в организации.
7. Характеристика коммуникационных сетей.
8. Коммуникационный процесс: его сущность, элементы и этапы.
9. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.

10. Коммуникативные барьеры и пути их снижения.
11. Сравнительный анализ власти, основанной на принуждении (влияние через страх) и власти, основанной на вознаграждении.
12. Сравнительный анализ экспертной и эталонной власти.
13. Сравнительный анализ законной власти (влияние на традиции).
14. Факторы, определяющие лидерство в организационном поведении.
15. Современные подходы к лидерству.
16. Сравнительная характеристика стилей руководства.
17. Власть и лидерство: сущность и динамика.
18. Поведенческие аспекты основных форм власти и влияния.
19. Современные подходы к оказанию влияния: участие, партнерство и др.
20. Современный лидер, его качества и роль в организации.

ЗАДАНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

Студенты получают вопросы для самоконтроля вначале изучения тем дисциплины в соответствии с учебным графиком. Индивидуальный опрос обучающихся осуществляется на семинарских занятиях.

Раздел 1 ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

Практическая работа № 1

1. Спланируйте свою будущую профессиональную, общественную/иную деятельность. Для это обозначьте стратегическую цель, которую вы хотите достигнуть через 5 и более лет.
2. Начиная с настоящего момента, определите ежегодные жизненные цели в интересующих областях вашей деятельности с учетом долгосрочных перспектив.
3. Составьте план вашей деятельности на текущий год, проанализировав различные варианты развития факторов окружения (внешней среды).
4. Составьте общее «Дерево целей».

Раздел 2 ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

Практическая работа № 2

1. Перейдите по ссылке <https://genskayformula.com/sctest/test36/index.php>
2. Пройдите социально-психологический онлайн-тест на делегирование полномочий.
3. Сформулируйте, на Ваш взгляд, 10 универсальных правил, позволяющих эффективно организовать, скоординировать и проконтролировать деятельность подчиненных.

Практическая работа № 3

На основе изучения теорий мотивации разработайте возможные конкретные механизмы/действия руководителя на предприятии по формированию эффективной системы мотивации/удовлетворению различных потребностей подчиненных, заполнив соответствующую таблицу.

Потребности	Механизмы/ действия руководителя
Гигиенические потребности	
Потребности безопасности	
Социальные потребности	
Потребности в уважении	
Потребности в самовыражении	

Раздел 3 ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ

Практическая работа № 4

Приведите сравнительную характеристику различных уровней управления организацией, заполнив соответствующую таблицу: Уровень управления	Направление деятельности	Полномочия	Примеры должностей руководителей
		функциональные	линейные
Высший			
Средний			
Низший			

Практическая работа № 5 (реализуется в форме практической подготовки)

1. На основе приведенных данных предприятий определите тип организационной структуры хозяйствующего субъекта.
2. Составьте схему организационной структуры, определив связи подсистем организации.
3. Дайте характеристику достоинств и недостатков данной структуры управления.

Вариант 1

ООО «Эксперанс» возглавляет генеральный директор. В его непосредственном подчинении находятся главный бухгалтер, начальник отдела закупок, начальник отдела сбыта. У каждого из них в подчинении находятся по 2 рабочих. Директор имеет право единолично принимать решения по управлению подразделением и несет персональную ответственность за деятельность коллектива.

Вариант 2

ООО «Аквилон» возглавляет директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании имеются четыре сотрудника, каждый специализируется на выполнении определенной функции. Их задача - осуществление технической подготовки производства, разработка вариантов решений вопросов, связанных с руководством процессом производства в рамках специализированных функций. Выполнение распоряжений руководителей производственных подразделений осуществляется в пределах их полномочий. Существуют проблемы по координацию действий по управлению.

Вариант 3

Предприятие «Молкомторг» является молочным мини заводом. Данное предприятие имеет молочный цех, цех по изготовлению творожной продукции, сырный цех, цех по изготовлению сладостей на основе молока. Для четкой организации работы на предприятии есть ряд отделов - финансовый, плановый, маркетинговый, производственный, которые непосредственно возглавляет директор. Руководители отделов осуществляют непосредственное руководство производством, каждый из них выступает в качестве единоначальника в соответствующем производстве, но приходится постоянно согласовывать текущие вопросы производства, экономики, кадров с соответствующими функциональными службами.

Вариант 4

Предприятие «Экодом» занимается изготовлением и установкой пластиковых окон. У генерального директора имеется два помощника по технической и коммерческой части. Для продвижения товара на рынке в рыночных условиях на предприятии созданы отделы маркетинга и сбыта, транспортный отдел. Для контроля за качеством - технический и производственные отделы, а также конструкторское бюро. За счет четкой организации на предприятии существует качественная подготовка планов и вариантов решений, высокий уровень профессионализма персонала.

Вариант 5

Проектно – сметный институт «СметДВ» возглавляет генеральный директор. В данный момент в институте разрабатываются два проекта, имеющие каждый своего начальника. В непосредственном подчинении у генерального директора находятся: директор по науке, директор по производству,

директор по маркетингу, директор по финансам. Для достижения конкретной цели предполагается разработка проекта, но существуют трудности в обеспечении баланса между руководителями.

Вариант 6

Предприятие «Мираж» осуществляет производство и установку входных дверей в трех регионах: Хабаровском и Приморском краях и Амурской области. Возглавляет предприятие генеральный директор, в его подчинении находятся руководители региональных производственных подразделений. Помощники руководителей производственных отделений контролируют деятельность функциональных служб отделения, координируя их деятельность. Структура характеризуется значительной иерархичностью вертикали управления.

Вариант 7

Предприятие «Экспо» осуществляет диверсифицированное производство трех видов продукции: телевизоров, одежды, продуктов питания. Возглавляет предприятие генеральный директор, в его подчинении находятся руководители цехов/отделений. Помощники руководителей производственных отделений контролируют деятельность функциональных служб отделения, координируя их деятельность. Каждое направление/отделение имеет конкурентное преимущество малой фирмы.

Вариант 8

ООО «Полимер» возглавляет директор. Два цеха компании осуществляют производство продукции из полимерных материалов, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. В организации созданы отделы по маркетингу, финансам, НИОКР, персоналу. Руководители данных подразделений осуществляют влияние на производственные подразделения формально. Их задача - помогать в разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ, планов.

Вариант 9

Штатная численность сотрудников организации составляет 24 человека. Возглавляет ООО «Прадис» директор, в подчинении которого находятся руководители отделов снабжения, производства и сбыта. Каждый руководитель сосредоточивает в своих руках управление всей совокупностью операций в своем отделе. В организации сформирована четкая система взаимных связей между руководителем и подчиненным.

Вариант 10

ООО «Техносфера» возглавляет директор. В подчинении директора находятся руководители функциональных служб по маркетингу, персоналу, НИОКР, финансам, производству. С целью разработки и ускоренного вывода на рынок новой продукции назначены 2 руководителя проектов, деятельность которых курируется непосредственно директором. В реализацию проектов вовлечены сотрудники функциональных подразделений.

Выбор варианта осуществляется по согласованию с преподавателем.

2.2. Тестовые задания

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для каждого вопроса может быть выбран только один ответ. Пожалуйста, выберите один вариант ответа, который, на Ваш взгляд, соответствует правильному ответу.

1. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;

б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;

в) ценности конкретных групп;

г) решение проблемных ситуаций в организации;

д) оценку деятельности сотрудников.

2. Групповое давление – это процесс...

- а) управления группой, осуществляемый руководителем, как посредником между социальной властью (государством) и членами общности на основе правовых полномочий и норм, данных ему
- б) формирования такого типа связей и отношений между ее членами, которые позволяют достигать их ценностно-ориентационного единства, наилучших результатов в совместной деятельности, избегать конфликтов и конфронтации
- в) влияния установок, норм, ценностей и поведения членов группы на мнения и поведение индивида
- г) управление поведением работника путём воздействия руководителя на группу

3. К специфическим функциям организационной культуры относятся...

- а) служить барьером для возникновения нежелательных тенденций и отрицательных ценностей, существующих во внешней среде;
- б) поддерживать динамическое равновесие между организацией и внешней средой;
- в) синтезировать интересы всех уровней организации, создавая ощущение идентичности интересов индивидов и отдельных групп;
- г) включать в себя неформальные правила, которые указывают, как люди должны вести себя в процессе работы;
- д) обеспечивать успешную адаптацию новых работников в организацию.

4. Социально-психологические методы исследования и выявления причин поведения сотрудников в организации:

- а) детерминизма, системности, единства сознания и деятельности
- б) историко-генетический метод; сравнительный анализ суждений; метод, направленных на сбор, анализ, систематизацию и обобщение данных
- в) метод очевидного знания, метод авторитета, научное исследование (наблюдение анализ документов, опрос, эксперимент, тренинг, деловая игра)
- д) историко-генетический метод; метод очевидного знания; метод системного единства; метод авторитета.

5. Внешняя структура личности учитывает

- а) потребности, стремления и ценностные ориентации личности;
- б) опыт, навыки и умения личности;
- в) личные связи индивидуума с другими людьми;
- г) принадлежность человека к социально-демографическим и профессионально-квалификационным группам;
- д) принадлежность человека к партийным, религиозным и национальным группам.

2.3. Рекомендации по оцениванию результатов достижения компетенций

Критерии оценки промежуточной аттестации по Организационному поведению:

- Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся полностью ответил на два вопроса билета, а также на два дополнительных вопроса, заданных с целью раскрытия понимания студентом содержания финансового учета.
- Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся при отсутствии знаний по Истории управленческой мысли в соответствии с ФГОС ВО и программой обучения по дисциплине «Организационное поведение».

Критерии оценки докладов (рефератов):

- Оценка «отлично» выставляется студенту, если содержание реферата полностью раскрывает избранную тему, работа носит творческий характер, содержит большое

количество (до 10 ед.) использованных источников, копирование из Интернета сведено до минимума.

- Оценка «**хорошо**» выставляется студенту при раскрытии темы реферата.
- Оценка «**удовлетворительно**» выставляется студенту при представлении реферата по избранной теме и 50% ответов на вопросы преподавателя.
- Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту при отсутствии реферата, доклада, сообщения по заданной теме и при отсутствии знаний в соответствии с ФГОС ВО и программой обучения по данной дисциплине.

Критерии оценки участия в обсуждении (дискуссии):

- Оценка «**зачтено**» выставляется, если студент принимает активное участие в обсуждении спорных вопросов и проблем по сообщениям других студентов, умеет аргументировать собственную точку зрения, владеет навыками публичной речи, точно использует экономическую терминологию.
- Оценка «**не зачтено**» выставляется, если студент не принимает активного участия в дискуссии; если у студента не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии, критического восприятия экономической информации.

Критерии оценки индивидуального опроса обучающихся:

- Оценка «**отлично**» выставляется, если студент показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; умеет давать аргументированные ответы; владеет терминологическим аппаратом и свободно владеет монологической речью.
- Оценка «**хорошо**» выставляется, если студент показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; умеет давать аргументированные ответы; владеет терминологическим аппаратом и свободно владеет монологической речью; допускает одну - две неточности в ответе.
- Оценка «**удовлетворительно**» выставляется, если студент показывает недостаточную полноту знаний основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; недостаточно умеет давать аргументированные ответы; недостаточно владеет терминологическим аппаратом и монологической речью; допускает несколько ошибок в содержании ответа.
- Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется, если студент показывает незнание основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; неумение давать аргументированные ответы; слабое владение терминологическим аппаратом и монологической речью; допускает серьезные ошибки в содержании ответа, что свидетельствует об отсутствии знаний у студента в соответствии с ФГОС ВО и программой обучения по дисциплине «Организационное поведение».

Критерии оценки выполнения заданий краткой самостоятельной работы:

- Оценка «**зачтено**» выставляется обучающемуся, если задания выполнены на 70% и более (за верное решение задачи выставляется положительная оценка – 1 балл).
- Оценка «**не зачтено**» выставляется обучающемуся, если задания выполнены менее, чем на 70% (за неверное решение задачи выставляется отрицательная оценка – 0 баллов).