Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и территориального развития

УТВЕРЖДАЮ
Директор института технологий устойчивого развития
_____ А.В. Феоктистов
подпись
«____» _____ 20___ г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2025

Новокузнецк
2025

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 1b8241b8e11f629c673def0838264027810374a8
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 11 сентября 2024 г. по 5 декабря 2025 г.
Дата и время: 12-05-2025 10:12:30 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

## 1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование всесторонних знаний и умений в области организационного поведения для эффективного осуществления профессиональной деятельности;
– развитие навыков продуктивного социального взаимодействия на основе процессов групповой динамики и командной работы, формирования благоприятной организационной культуры.

Задачами учебной дисциплины являются:

– приобретение студентами профессиональных знаний о закономерностях и особенностях взаимодействия людей в организации;
– формирование у студентов умений по выявлению поведенческих отношений между руководителем и его подчиненными, между коллегами;
– развитие компетенций по обеспечению благоприятного психологического климата в коллективе, управлению конфликтными и стрессовыми ситуациями;
– овладение навыками управления поведением людей в процессе работы и поиска путей повышения эффективности их деятельности.

## 2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам обязательной части **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Организационная психология;
– Деловые коммуникации;
– Правоведение;
– Экономическая теория;
– Менеджмент;
– Управление социальным развитием организации;
– Управление персоналом организации;
– Учебная практика.

Учебная дисциплина дополняет знания и умения, получаемые по одновременно изучаемым и последующим учебным дисциплинам:

– Организационная культура;
– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Технологии командообразования;
– Современные технологии управления персоналом;

– Кадровые технологии на современном этапе;
– Инновационный менеджмент в управлении персоналом;
– Проектная деятельность 2;
– Производственная (профильная) практика.

## 3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

### – Общепрофессиональные компетенции

| Наименование категории (группы) ОПК | Код и наименование ОПК | Код и наименование индикатора достижения ОПК | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|---|
| | ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | ОПК-1.1 Применяет основные понятия и концепции организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | – знать: основные понятия организационного поведения и нормативно-правовые документы, используемые для управления персоналом.<br>– уметь: применять основные концепции организационного поведения при решении задач управления персоналом. |
| | | ОПК-1.2 Применяет основные понятия, категории и инструменты экономической теории при решении профессиональных задач | – знать: основные инструменты экономической теории при решении задач управления организационным поведением.<br>– уметь: применять модели оценки эффективности использования стратегий сотрудничества для решения задач управления организационным поведением. |

### – Универсальные компетенции

| Наименован | Код и | Код и наименование | Планируемые |
|---|---|---|---|

| ие категории (группы) УК | наименование УК | индикатора достижения УК | результаты обучения |
|---|---|---|---|
| Командная работа и лидерство | УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде | – знать: стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, методики определения роли в команде.<br>– уметь: определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определять свою роль в команде. |
| | | УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности и устанавливает разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.) | – знать: особенности поведения разных групп людей в трудовом коллективе и формирования коммуникаций в команде.<br>– уметь: различать особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; учитывать их при управлении организационным поведением. |

## 4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

### Объем учебной дисциплины

| Семестр / курс | ***ИТОГО*** | ***6 семестр*** |
|---|---|---|
| Форма промежуточной аттестации | | *зачет* |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Трудоёмкость | *академ. час.* | ***144*** | *144* |
| | *зачетных единиц* | ***4*** | *4* |
| Лекции, *академ. час.* | | ***8*** | *8* |
| в форме практической подготовки | | ***0*** | *0* |
| Лабораторные работы, *академ. час.* | | ***0*** | *0* |
| в форме практической подготовки | | ***0*** | *0* |
| Практические занятия, *академ. час.* | | ***8*** | *8* |
| в форме практической подготовки | | ***0*** | *0* |
| Курсовая работа / проект, *академ. час.* | | ***0*** | *0* |
| в форме практической подготовки | | ***0*** | *0* |
| Консультации, *академ. час.* | | ***0*** | *0* |
| в форме практической подготовки | | ***0*** | *0* |
| Самостоятельная работа, *академ. час.* | | ***119*** | *119* |
| в форме практической подготовки | | ***0*** | *0* |
| Контроль, *академ. час.* | | ***9*** | *9* |
| в форме практической подготовки | | ***0*** | *0* |

## Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Основы теории организационного поведения (Понятие, генезис и цели организационного поведения. Основные концепции организационного поведения. Модификация организационного поведения. Управление поведением. Нормативно-правовая база управления персоналом. Стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и эффективность их использования. Новые типы команд. Основные роли в командной работе, способы их определения. Роль личности в жизненном цикле организации);

Раздел 2 Управление конфликтами и стрессами в организации. Деловые переговоры при организационном поведении (Природа и причины конфликтов. Модель и классификация конфликтов. Управление конфликтами. Причины и симптомы стресса. Способы борьбы со стрессом в организации. Особенности поведения разных групп людей. Групповая сплочённость и влияние группы на трудовое поведение. Деловые переговоры);

Раздел 3 Управление организационными изменениями при развитии бизнеса (Природа и современные направления организационных изменений. Управление организационными изменениями, подходы и методы организационного развития. Преодоление сопротивлений нововведениям в организации. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения).

## 5 Перечень тем лекций

| **№ раздела / темы дисциплины** | **Темы лекций** | **Трудоемкость, *академ.час*** | |
|---|---|---|---|
| | | **всего** | **в форме практической подготовки** |
| Раздел 1. | Основы теории организационного | 3 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | поведения | | |
| Раздел 2. | Управление конфликтами и стрессами в организации. Деловые переговоры при организационном поведении | 2 | |
| Раздел 3. | Управление организационными изменениями при развитии бизнеса | 3 | |
| **Итого:** | | **8** | **0** |

## 6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

| **№ раздела / темы дисциплины** | **Темы практических занятий (семинаров)** | **Трудоемкость, *академ.час*** | |
|---|---|---|---|
| | | **всего** | **в форме практической подготовки** |
| Раздел 1. | Эффективность использования стратегий сотрудничества для достижения постав-ленной цели. Способы определения ролей в командной работе. Роль личности в жизненном цикле организации | 3 | |
| Раздел 2. | Принятие организационных решений при конфликтах в трудовой сфере. Деловые переговоры | 2 | |
| Раздел 3. | Системный подход к изучению организационной куль-туры и её влияния на изменения в организации | 3 | |
| **Итого:** | | **8** | **0** |

## 7 Перечень тем лабораторных работ

| **№ раздела / темы дисциплины** | **Темы лабораторных работ** | **Трудоемкость, *академ.час*** | |
|---|---|---|---|
| | | **всего** | **в форме практической подготовки** |
| | *Отсутствуют* | | |
| **Итого:** | | **0** | **0** |

## 8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

| **№ раздела / темы** | **Темы курсовых работ** | **Трудоемкость, *академ.час*** |
|---|---|---|

| дисциплины | (проектов) | всего | в форме практической подготовки |
|---|---|---|---|
| | *Отсутствуют* | | |
| **Итого:** | | **0** | **0** |

## 9 Виды самостоятельной работы

| № раздела / темы дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, *академ.час* | |
|---|---|---|---|
| | | всего | в форме практической подготовки |
| Раздел 1. | 1. Изучение лекционного материала;<br>2. Оформление отчета о практической работе;<br>3. Подготовка к практическому занятию;<br>4. Прохождение тестирования. | 40 | |
| Раздел 2. | 1. Изучение лекционного материала;<br>2. Оформление отчета о практической работе;<br>3. Подготовка к практическому занятию;<br>4. Прохождение тестирования. | 39 | |
| Раздел 3. | 1. Изучение лекционного материала;<br>2. Оформление отчета о практической работе;<br>3. Подготовка к практическому занятию;<br>4. Прохождение тестирования. | 40 | |
| *Контроль* | *Подготовка к зачёту* | 9 | |
| **Итого:** | | **128** | **0** |

## 10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

| Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Контролируемые компетенции | Оценочные средства |
|---|---|---|
| Раздел 1. | ОПК-1;<br>УК-3 | 1. Вопросы для устного обсуждения (опроса);<br>2. Наблюдение за работой на практическом занятии;<br>3. Отчет о практической работе;<br>4. Оценка участия в работе на лекционном занятии; |

| | | |
|---|---|---|
| | | 5. Тестовые задания |
| Раздел 2. | ОПК-1;<br>УК-3 | 1. Вопросы для устного обсуждения (опроса);<br>2. Наблюдение за работой на практическом занятии;<br>3. Отчет о практической работе;<br>4. Оценка участия в работе на лекционном занятии;<br>5. Тестовые задания |
| Раздел 3. | ОПК-1;<br>УК-3 | 1. Вопросы для устного обсуждения (опроса);<br>2. Наблюдение за работой на практическом занятии;<br>3. Отчет о практической работе;<br>4. Оценка участия в работе на лекционном занятии;<br>5. Тестовые задания |
| Зачет. | ОПК-1;<br>УК-3 | 1. Зачет на основе результатов текущего контроля |

## 11 Входной контроль

**11.1 Цель входного контроля** − определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

### 11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – тестирование.

Длительность тестирования – 20 минут.

Тестирование проводится в течение первых двух недель изучения учебной дисциплины в СУО «Moodle».

Для проведения тестирования используются тестовые задания для входного контроля (для ответа на 1 вопрос, как правило, выделяется 1 минута).

### Шкала оценивания результатов тестирования

За каждый правильный ответ выставляется 1 балл. Оценка выставляется в зависимости от процента правильных ответов:

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

| Процент результативности (правильных ответов) | Оценка |
|---|---|
| 86 до 100 | «отлично» |

| | |
|---|---|
| от 67до 85 | «хорошо» |
| от 50 до 66 | «удовлетворительно» |
| менее 50 | «неудовлетворительно» |

Основываясь на результатах тестирования, формируется индивидуальная траектория обучающегося (группы обучающихся), исходя из следующих соображений:

– 86 – 100 % – обучающийся готов к изучению учебной дисциплины без дополнительного повторения изученного ранее материала;

– 50 – 67 % – обучающийся в целом готов к изучению учебной дисциплины, требуется повторение отдельных вопросов(тем) изученного ранее материала, необходимого для успешного освоения учебной дисциплины;

– 49% и менее – обучающийся имеет слабую подготовку к изучению учебной дисциплины, необходимы корректирующие занятия и консультации.

**Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.**

## 12 Текущий контроль

**12.1 Текущий контроль знаний** используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО «Moodle».

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); наблюдение за работой на практическом занятии; отчет о практической работе; оценка участия в работе на лекционном занятии; тестовые задания.

### 12.2 Описание оценочных средств

### Шкалы оценивания (методики оценки)

#### 12.2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале занятия лекционного типа (лекции) педагогическим

работником проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущего раздела (темы).

**Критерии оценки:**

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается умение грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;

– обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные;

– излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1 – 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

– излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

– не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка

«неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.

### 12.2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам (темам) учебной дисциплины для выявления уровня знаний и умений обучающегося, мотивирования обучающегося к активизации самостоятельной работы по усвоению учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях, повышения дисциплины и организации учебной деятельности обучающегося.

Тестирование проводится в СУО «Moodle» в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используется 15÷20 вопросов из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам (темам) учебной дисциплины. Обучающийся выбирает один ответ из предложенных вариантов ответа. В случае выбора неправильного ответа обучающийся получает за данный вопрос 0 баллов; в случае правильного ответа – 1 балл. Оценка выставляется в зависимости от процента правильных ответов:

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

| Процент результативности (правильных ответов) | Оценка |
|---|---|
| 86 до 100 | «отлично» |
| от 67до 85 | «хорошо» |
| от 50 до 66 | «удовлетворительно» |
| менее 50 | «неудовлетворительно» |

### 12.2.3 Рекомендации по оцениванию участия обучающихся в работе на лекционных занятиях

Формирование у обучающихся добросовестного и ответственного отношения к собственному профессиональному образованию проявляется в обязательном его присутствии на лекционном занятии.

На лекционных занятиях происходит формирование информационной компетентности обучающихся, в том числе способности фиксировать информацию с помощью конспектирования учебного материала. Преподаватель на лекционных занятиях акцентирует внимание обучающихся на том, как необходимо оформлять конспект лекций в тетради. По окончании лекционных занятий преподаватель осуществляет проверку тетрадей обучающихся и оценивает их.

Критерии оценки участия обучающихся в работе на лекционных занятиях

| Наименование параметра оценки | Максимальное количество баллов за одно лекционное занятие |
|---|---|
| Наличие у обучающихся добросовестного и ответственного отношения к собственному профессиональному образованию, выраженное в посещении лекций | 0,5 |
| Умение конспектировать учебный материал в тетради, в том числе:<br>- материал изложен последовательно, четко и аккуратно<br>- в конспекте имеются изученные темы, основные термины, схемы | 0,5 |
| Всего | 1 |

Если по результатам оценки участия обучающийся в лекционных занятиях в среднем за семестр обучающийся набрал не менее 0,5 баллов, то ему выставляется оценка «зачтено», менее 0,5 баллов – «не зачтено».

### 12.2.4 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Наблюдение за работой на практическом занятии – важнейший компонент контроля деятельности обучающихся и качества их обучения.

**Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:**

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

| Наименование параметра оценки | Максимальное количество баллов |
|---|---|

| Наименование параметра оценки | Максимальное количество баллов |
|---|---|
| Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями. | 2,5 |
| Указанные в методических указаниях действия выполняет в правильной последовательности; умеет работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники. | 1,25 |
| Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы. | 1,25 |
| **Итого** | **5** |

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

### 12.2.5 Рекомендации по оцениванию отчета о практической работе

Оформление отчета о проделанной практической работе обучающиеся осуществляют в рамках самостоятельной работы.

**Критерии оценки отчета о практической работе:**

– правильность выполнения работы (учитывается полнота отчета о практической работе, наличие всех необходимых данных, наличие выводов, наличие ошибок и неточностей);

– аккуратность оформления отчета о практической работе.

Критерии оценки отчета о практической работе

| Наименование параметра оценки | Максимальное количество баллов |
|---|---|
| Отчет о практической работе содержит все необходимые данные и выводы. | 2,5 |
| Отчет о практической работе не содержит ошибок и неточностей. | 1,25 |
| Отчет о практической работе оформлен аккуратно. | 1,25 |
| **Итого** | **5** |

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

**Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.**

## 13 Промежуточная аттестация

**13.1 Оценочные материалы для промежуточной аттестации** обучающихся по учебной дисциплине предназначены для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по

завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяют определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: зачет.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: зачет на основе результатов текущего контроля.

### 13.2 Оценивание обучающегося на зачете

| Оценка | Требования к знаниям |
|---|---|
| зачтено | Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся при условии успешного выполнения всех заданий в течение семестра, предусмотренных фондом оценочных средств по дисциплине. |
| не зачтено | Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, который не выполнил хотя бы одно из заданий текущего семестра, предусмотренных фондом оценочных средств по дисциплине |

**Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.**

## 14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

**а) литература:**

1 Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 299 с. — ISBN 978-5-534-17628-5. – URL: https://urait.ru/bcode/537203 (дата обращения: 07.05.2025);

2 Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. – URL: https://urait.ru/bcode/536102 (дата обращения: 07.05.2025);

3 Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. – URL: https://urait.ru/bcode/535577 (дата обращения: 07.05.2025);

4 Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. – URL: https://urait.ru/bcode/512742 (дата обращения: 07.05.2025);

5 Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой,

А. В. Райченко. — Москва : Юрайт, 2024. — 291 с. —ISBN ISBN 978-5-534-16430-5. – URL: https://urait.ru/bcode/536900 (дата обращения: 07.05.2025);

6 Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник - Москва : Дашков и К, 2015. - 232 с. - ISBN 978-5-394-01733-9. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394017339.html (дата обращения: 07.05.2025).

**б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 – ]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 – ]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 – ]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 – ]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 – ]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 – ]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 – ]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 – ]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

**в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:**

– 7-Zip;
– ABBYY FineReader;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;

– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– Р7-Офис;
– Электронный периодический справочник Система ГАРАНТ.

**г) базы данных и информационно-справочные системы:**

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 – ]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 – ]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 – ]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

## 15 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором; компьютерной техникой;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

доцент Колпакова Наталья Павловна (кафедра менеджмента и территориального развития).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласована:

начальник службы по персоналу
ООО «Кузнецкая инвестиционно-строительная компания»  Л. В. Пермякова

## Приложение

## Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся

**Выберите один или несколько правильных ответов.**

*1) Функции управления персоналом организации – это:*

а) сбор и обработка информации с целью оценки сложившейся ситуации;

б) принятие решения о наиболее целесообразных действиях;

в) исполнение принятого решения (контроль исполнения решения);

*2) Задачи управления – это:*

а) программное управление;

б) стабилизация;

в) синтез структуры и параметров объекта управления;

г) синтез структуры и параметров управляющего органа.

3) *Управление персоналом организации – это:*

а) процесс формирования поведения объекта управления;

б) процесс формирования управленческих решений;

в) информационное и энергетическое воздействие на объект управления;

г) все варианты верны.

*4) Целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей называется:*

а) управление;

б) мотивация;

в) влияние

г) управленческое воздействие.

*5) Объект управления – это:*

а) то, чем управляют (отрасль, предприятие, подразделение);

б) то, что управляет (аппарат управления);

в) то, зачем управляют (получение прибыли

*6 Основной элемент социальных систем, который имеет собственную эффективность и наибольший диапазон выхода из ситуации, это* _____

*7) В силу каких причин менеджеры создают свою команду?:*

а) количество стрессовых ситуаций уменьшается, если решать проблемы сообща;

б) для передачи своих профессиональных навыков своим последователям;

в) чтобы команда решала за менеджера его проблемы;

г) вырабатывается больше идей, возрастает инновационная способность.

*8) Какой метод стимулирования персонала наиболее эффективен?*

а) наказание;

б) поощрение;
в) совмещение наказания и поощрения;
г) запугивание.

*9) Выбор, сделанный на основе ощущения того, что он правилен, это называется:*

а) интуитивным суждением;
б) решением, основанным на суждениях;
в) иррациональным решением;
г) правильным решением.

*10) Составляющими успеха организации является:*

а) многоступенчатая структура и тотальный контроль;
б) результативность и оптимальная структура;
в) стратегия и плоская структура;
г) принятие запрограммированных решений и адаптивная структура.

*11) Одной из основных функций менеджмента является:*

а) издание приказов и распоряжений;
б) организация;
в) методическое обеспечение принятия решений;
г) наблюдение за ходом производства.

*12) К первичным потребностям человека не относится:*

а) потребность в отдыхе;
б) потребность в пище;
в) потребность в жилище;
г) потребность в уважении.

*13) Предметом труда менеджера является:*

а) персональный компьютер;
б) объект управления в целом;
в) информация;
г) приказы и распоряжения.

*14) Одними из методов управления в менеджменте являются:*

а) информационные;
б) мотивационные;
в) административные;
г) все варианты верны.

*15) Одной из составляющих организации являются ресурсы:*

а) кадровые;
б) региональные;
в) общественные;
г) природные.

*16) Обмен информацией между подразделениями и персоналом – это: _____*

*17) Система сбора, обработки и передачи управленческой информации – это*:

а) информационные технологии;

б) информационное обеспечение менеджмента;

в) коммуникации;

г) управляющая система.

*18) Выбор альтернативы, осуществлённый руководителем в рамках его должностных полномочий и компетенций и направленный на достижение целей организации – это:*

а) должностная обязанность;

б) функциональная обязанность;

в) управленческое решение;

*19) Группа людей, деятельность которых координируется для достижения общей цели, процесс создания некоторой структуры или системы, называется: _____*

*20) Два инструмента, содействующих в организации команды, способной работать в соответствии с целями и задачами проекта – это структурная схема организации и…*

а) укрупненный график работ;

б) матрица ответственности;

в) должностная инструкция.

## Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины

### Раздел 1. Основы теории организационного поведения

**1 Устный опрос на лекции**

Перечень вопросов для устного опроса:

1 В чем заключается стратегия менеджера производственной деятельности?

2 Назовите тенденции современного этапа развития организационного поведения

3 Укажите факторы, влияющие на поведение персонала организации.

4 В каких формах проявляется организационное поведение?

5 Назовите основные концепции организационного поведения

6 Что означает термин «модификация организационного поведения»?

7 Какие модели организационного поведения Вам известны?

8 Назовите стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

9 Какие новые типы команд Вам известны?

10 В чём заключается сущность метода АВС при функциональном анализе организационного поведения?

11 Какая информация необходима для управления организационным поведением?

## 2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Примерный перечень вопросов для тестирования:

*1 На чем базируется деловая этика организационного поведения?*

а) на уважении своих интересов

б) на уважении интересов общества

в) на уважении интересов не только своей фирмы, но и партнёров, клиентов и общества в целом

*2 В организационном поведении психоаналитический подход – это:*

а) описание индивидуального и коллективного поведения в контексте процессов развития группы

б) описание поведения как неосознанного и являющегося следствием внутриличностных конфликтов и амбивалентных стремлений человека

в) объяснение особенностей поведения социальных субъектов наличием врождённых или приобретённых черт

*3 Что предполагает индивидуальная мораль в организации?*

а) осознание фирменного долга

б) осознание корпоративного долга

в) осознание профессионального долга

*4 Совокупность этических принципов и норм* - это:

а) партнёрская этика

б) деловая этика

в) семейная этика

*5 Что является источниками групповой эффективности?*

а) организационная культура

б) навыки

в) групповые нормы

г) роли

*6 Закончите фразу: «Организационное окружение — это часть организации, с которой …*

а) человеку удобно и приятно контактировать

б) человек сталкивается во время своей работы

в) человек контактирует наиболее эффективно

*7 Какие документы являются нормативно-правовой основой управления организационным поведением*

а) Трудовой кодекс Российской Федерации

б) нормы международного трудового права

в) Указы Президента

г) Постановления Правительства РФ

д) Налоговый кодекс

*8 Свод правил поведения человека в организации - это:*

_____

*9 Миссия организационного поведения - это:*

а) культура, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде

б) цель, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде

в) задача, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде

*10 По вопросу о поведении человека, какое из утверждений относится к теории «У»?*

а) человек изначально не любит работать и будет избегать работы

б) поскольку человек не любит работать, его следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать для достижения целей организации

в) средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он предпочитает избегать ответственности, у него мало честолюбия, ему нужна безопасность

г) работа для человека так же естественна, как игра

*11 Этикет организационного поведения - это:*

а) поведение в обществе

б) поведение человека в организации

в) порядок поведения в определённой социальной сфере

*12 Что такое деловая этика организационного поведения?*

а) бизнес-этикет

б) совокупность этических принципов

в) совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться организация и ее сотрудники в сфере управления и предпринимательства

*13 Какие подходы к управлению организационным поведением должны учитываться в организации?*

а) процессный

б) ситуационный

в) комплексный

г) интеграционный

*14 Подход, в рамках которого доказывалась правомочность различных типов систем управления - как жёстко регламентированных, так и основанных на внутренней свободе (в зависимости от конкретных характеристик «организационного контекста»), – это:*

а) системный подход

б) оба варианта не верны

в) ситуационный подход

*15 Какого метода принятия решений не существует?*

а) количественного

б) неформального

в) коллективного

г) качественного

*16 Принцип «чёрного ящика» является элементом:*

а) системного подхода

б) поведенческого подхода

в) ситуационного подхода

*17 Какая ошибка наиболее часто встречается при реализации новой стратегии?*

а) Отсутствуют необходимые ресурсы

б) Необходимо много времени для приспособления к новым условиям рынка

в) Новая стратегия автоматически налагается на старую управленческую структуру

*18 Стратегия представляет собой заранее спланированную реакцию фирмы на:*

а) изменение условий внутренней среды

б) изменение условий внешней среды

в) конкурентные преимущества

*19 В переводе с греческого «стратегия» означает:*

а) «вести войско»

б) «решать поставленные задачи»

в) «вести борьбу»

г) «контролировать действия»

*20 Стратегия сотрудничества для достижения поставленной цели определяет:*

а) границы возможных действий объектов и принимаемых управленческих решений

б) сознательность управления

в) эффективность использования внутреннего и внешнего потенциала

## 3 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям и самостоятельной работе.

**Задание 1**

Выполните упражнение-ситуационный тест.

Выберите правильный ответ. Дайте развёрнутый обосновывающий комментарий.

Егор – новый сотрудник в Вашем офисе. Ваш руководитель поручил Вам, как имеющему большой опыт использования офисной системы, помочь новичку изучить основы её эксплуатации. Хотя Вы считаете, что система очень интуитивно понятна и проста, но всё же дали ему некоторые инструкции. Однако, Егор испытывает большие трудности в понимании принципа работы системы. Что Вам нужно сделать?

Варианты ответа:

1) скажите Егору, что всем было легко обучаться управлять системой и что у него тоже не должно быть проблем с её изучением;

2) пусть Вера, которая более опытная, чем вы, научит Егора, а вы вернётесь к своей работе;

3) попросите Егора перенести обучение на другой срок, так как вы перестаёте быть терпеливым: ведь вам надо выполнять другие задачи;

4) спросите Егора, какая часть ваших объяснений ему не ясна, и постараетесь спокойно, методично предоставить подробную информацию по вопросам, возникшим у Егора.

5) Оцените эффективность стратегии сотрудничества в офисе.

**Задание 2**

Проанализируйте ситуации и предложите варианты решения. Формулировку ответов рекомендуется подбирать в увязке со стадией жизненного цикла организации.

Разбор ситуаций 1÷ 5 рекомендуется провести, отвечая на опорные вопросы, приведенные по окончании описания ситуации. Круг вопросов может быть расширен по инициативе обучающихся.

*Ситуация 1.*В строительной организации диспетчер не предоставил вовремя водителю грузовой машины соответствующие документы, и водитель уехал за товаром со старыми данными. Диспетчер дозвонился до склада уже после того, как машина была загружена. Водитель не стал слушать диспетчера и перезагружать машину, что послужило причиной срыва поставок нужных материалов на объект.

Опорные вопросы для разбора ситуации:

1 Какие последствия для организации повлечёт за собой срыв поставок?

2 Каковы причины случившегося?

3 Определите участников ситуации. Какие качества личности проявились у каждого из них?

4 Какие меры следует принять для предотвращения подобных случаев?

5 Назовите критерии оценки эффективности стратегии сотрудничества

*Ситуация 2.* В возглавляемый Вами отдел принят новый сотрудник. Он добросовестно работает и со вкусом одевается. Сравнив мысленно себя с ним, вы приходите к выводу, что ваш внешний вид оставляет желать лучшего. А тут еще распространилась среди подчиненных шутка насчет ваших брюк и покроя пиджака.

Опорные вопросы для разбора ситуации:

1 Как Вам вести себя в этой ситуации?

2 Как можно охарактеризовать поведение подчинённых?

3 Какие из основополагающих начал поведения у Вас проявились?

4 Может ли данная ситуация способствовать возникновению «стресса» и воспрепятствовать развитию организации?

*Ситуация 3.* Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:

– посетителей устраивает ассортимент;

– посетители довольны качеством приготовленной пищи;

– гостям нравится качество обслуживания и вежливость персонала;

– тем не менее, посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем, что сотрудники кафе плохо относится друг к другу, грубо разговаривают между собой, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.

Опорные вопросы для разбора ситуации:

1 Охарактеризуйте тип (типы) конфликта в кафе.

2 Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

3 Какие меры следует предпринять по удержанию и привлечению посетителей кафе?

4 Какие последствия для развития организации могут быть, если оставить всё как есть?

*Ситуация 4.* Вы – генеральный директор организации. Вы дали задание главному менеджеру. Он его выполнил, но Вы знаете, что он его выполнил не своими силами (его работу сделал младший по должности сотрудник). Главный менеджер в связи с успешным завершением задания просит поощрения.

1 Какие качества личности обнаружились у главного менеджера?

2 Как Вы поступите?

3 Что вы скажите главному менеджеру?

4 Как правильно поощрять работника?

## Раздел 2 Управление конфликтами и стрессами в организации. Деловые переговоры при организационном поведении

### 1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Назовите модели организационного поведения руководителя и подчинённого.

2 Дайте определение личности с учётом психологии организационного поведения.

3 Что представляет собой модель конфликта?

4 Назовите этапы конфликта

5 Какие основные формы производственных конфликтов Вам известны?

6 Назовите и охарактеризуйте структурные способы разрешения конфликтов

7 Назовите организационные стресс-факторы

8 Какие основные направления управления производственным стрессом известны в современных условиях?

9 Какие особенности поведения разных групп людей следует учитывать при управлении персоналом организации?

10 Какие функции выполняют деловые переговоры?

11 Назовите стратегии ведения переговоров

**2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы**

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Примерный перечень вопросов для тестирования:

*1 Какой способ разрешения конфликта в стиле моббинга наиболее часто избирает жертва в зарубежной практике?*

а) переговоры

б) подача искового заявления в суд

в) обращение в профсоюзную организацию

г) забастовка

*2 Какой из стилей регулирования конфликтов, согласно модели (сетке) Томаса Килменна, наиболее вероятно приводит к кризису?*

а) приспособление

б) конфронтация (разрешение силой)

в) сотрудничество

г) уклонение (уход от конфликта)

д) компромисс

*3 Если конфликт способствует выявлению проблем, снятию синдрома покорности у подчиненных, дает возможность самореализации отдельной личности, то - это:*

а) разрушительный (дисфункциональный) конфликт

б) созидательный (функциональный) конфликт

*4 Каков заключительный этап конфликта?*

а) компромисс

б) регулирование конфликта

в) разрешение конфликта

г) уклонение от конфликта

*5 Высшая степень разногласий между двумя и более сторонами, которыми могут быть конкретные лица или группы, – это:* _____

*6 Какая функция занимает центральное место среди всех функций, так как призвана строго регламентировать поведение объекта в процессе реализации поставленных перед ним целей, задач?* _____

*7 Буллинг в корпоративной профессиональной среде со стороны руководителя – это*

а) фактор роста текучести кадров

б) способ скрыть свою неполноценность, профнепригодность

в) метод эффективного управления

*8 Этап развития конфликта, на котором уместно проведение переговоров?*

а) насилие, военные действия

б) напряжённость

в) агрессивность

г) соперничество, несогласие

*9 Что не является причиной конфликта в организации?* _____

*10 Национальные особенности харрасмента:*

а) сотрудники американских компаний не придают значения проявлениям харрасмента

б) для американских сотрудников – повод судебного иска

в) для российских сотрудников – надежда на счастливую личную жизнь

г) для России харрасмент не приемлем, т.к. «работа – это социальная территория, где человек выполняет определенную функцию, оговоренную требованиями и прочими условиями»

*11 Какой из стилей регулирования конфликтов, согласно модели (сетке) Томаса Килменна, способствует наиболее полному* преодолению *конфликта?* _____

*12 Совместное обсуждение конфликтующими сторонами с возможным привлечением посредника спорных вопросов с целью достижения согласия – это:* _____

*13 Модель взаимоотношения начальника и подчинённого в современных условиях*

а) подчинённый – смекалистый исполнитель

б) подчинённый рассматривает себя как жертву обстоятельств

в) подчинённый – это «пустой сосуд»

г) все три модели подходят

*14 Назовите основной позитивный метод разрешения конфликтов в организации _____*

*15 В начале процесса управления стрессом должна присутствовать фаза: _____*

**3 Выполнение практических работ**

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям и самостоятельной работе.

**Задание 1**

Проанализируйте ситуации и предложите варианты решения.

Разбор ситуаций 1 ÷ 2 рекомендуется провести, отвечая на опорные вопросы, приведенные по окончании описания ситуации. Круг вопросов может быть расширен по инициативе обучающихся.

*Ситуация 1.* В оптово-розничном магазине по продаже строительных материалов и других товаров для оформления интерьера дома (пиломатериалов, сантехники и т. д.) как коммерческим заказчикам, так и индивидуальным покупателям, персонал организован в три группы.

1. Группа из шести кассиров, которые проверяют продукты, отобранные покупателями на местах, неоднородна по своему составу.

2. Группа из пяти продавцов, помогающих посетителям находить необходимые им товары на полках. Кроме того, они расставляют товары по полкам и пополняют запасы. Сотрудники этой группы практически одновременно устроились в магазин сравнительно недавно. Возраст их до 25 лет.

3. Группа из четырех сотрудников, которые обслуживают оптовых покупателей. Работают с момента открытия магазина.

Заработная плата у всех сотрудников пропорциональна числу отработанных часов.

Кассиры и продавцы получают минимальную ставку, а сотрудники, работающие с оптовыми покупателями, получают полуторную минимальную ставку.

Менеджер магазина удовлетворен работой кассиров и сотрудников по работе с оптовыми клиентами, однако у него создалось впечатление, что продавцы на местах прилагают мало усилий. В ряде случаев посетители жалуются, что не могут найти необходимые товары, и менеджер сам их отыскивает, причем некоторые продавцы в это время не заняты.

Продавцы не кажутся слишком загруженными, и их нагрузка за последнее время не увеличилась, хотя они должны вести учет дополнительной работы, в том числе по раскладке новых товаров и пополнению товаров на полках. Менеджер часто видит, как члены

второй группы болтают друг с другом, выходят покурить за магазин, звонят по личным делам и устраивают больше перерывов, чем им положено.

Опорные вопросы для разбора ситуации:

1. Предположите, какие характеристики каждой из групп обусловили сложившуюся ситуацию?
2. Какие качества проявляются у менеджера оптово-розничного магазина?
3. Какие способы воздействия на каждую из групп следует применить менеджеру данного магазина с целью сокращения возможностей проявления трудовой пассивности?

*Ситуация 2.* Бетонщик К. вышел на работу во вторую смену, которая начиналась в 16 часов. Мастер обнаружил, что К. находится в состоянии алкогольного опьянения, и сказал ему немедленно покинуть территорию стройки, после чего доложил об этом факте начальнику участка. В 15 ч 50 мин. начальник участка также сказал К., чтобы он шел домой, завтра будет с ним разбираться.

Со стройки К. не ушел, а переодевшись в рабочую одежду, поднялся на четвёртый этаж в третьей секции строящегося жилого дома, где работало звено арматурщиков. Там он подошел к арматурщику М., после громкого разговора с которым пошел в сторону второй секции по наружной кирпичной стене. Звено бетонщиков, в составе которого был К., работало во второй секции. Дойдя до середины лестничной клетки, он упал с высоты 13,5 м, получив смертельную травму. По заключению судмедэкспертизы, К. в момент травмы находился в состоянии алкогольного опьянения.

Опорные вопросы для разбора ситуации:

1 Какие качества конфликтной личности проявили участники ситуации?

2 Несут ли ответственность за действия пострадавшего руководители работ (мастер и начальник участка)?

3 Кто выступит подписантом в акте по форме Н-1?

**Задание 2**

Предложите обоснованный вариант поведения во время переговоров по предложенным в перечне ситуациям.

Перечень возможных ситуаций во время переговоров

1 В ходе переговоров Ваш оппонент начал разворачивать и есть конфеты, складывая упаковки на рабочую зону стола; громко шуршать бумажными документами. Какую линию поведения Вы выберете?

2 Вы видите, что на переговорах Ваш партнер намеренно искажает факты. Как Вы поступите в этом случае?

3 На переговорах между Вами и Вашим партнером произошел конфликт. Вас обоих быстро захватывают отрицательные эмоции. Напряжение стремительно возрастает. Ваши действия в этой ситуации?

4 В середине разговора Вы замечаете, что инициатива «ушла» из Ваших рук, и Вас очень умело заставляют соглашаться с теми пунктами контракта, с которыми соглашаться нельзя. Вы чувствуете, что сейчас все развалится, если Вы что-нибудь не предпримите. Вас охватывает чувство безнадежности. Какую линию поведения Вы выберите?

5 Во время переговоров Ваш партнёр принялся договаривать фразы, начатые Вами, не всегда угадывая Вашу мысль. Как Вы поступите в этом случае?

6 На переговорах вместо того, чтобы выдвигать конкретные предложения, оппонент ссылается на Ваши прежние промахи, имевшие место несколько месяцев назад. Как Вы поступите в этом случае?

**Раздел 3 Управление организационными изменениями при развитии бизнеса**

**1 Устный опрос на лекции**

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Какова природа организационных изменений?

2 Назовите правила укрепления групповой морали в коллективе.

3 Приведите типы управленческих позиций в организационном поведении.

4 Назовите причины нововведений. Укажите виды нововведений в организации.

5 Охарактеризуйте направленность организационных изменений

6 Что означают проактивнные действия по осуществлению изменений?

7 Что означают реактивные действия по осуществлению изменений?

8 В чём заключаются принципиальные отличия теорий управления организационными изменениями «Е» и «О»?

9 Каковы причины сопротивления изменениям со стороны персонала?

10 Перечислите общезначимые методы преодоления сопротивления стратегическим изменениям в организации

11 Оказывает ли влияние национальная культура на особенности организационного поведения?

**2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы**

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в

рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Примерный перечень вопросов для тестирования:

*1 Сущность интрапренерства (внутрифирменного инновационного предпринимательства) заключается в том, что в организации*

а) оказывается поддержка для доведения идеи до практического завершения

б) создаются условия для генерирования инновационных идей

в) выделяются ресурсы для проведения экспериментов

г) регулярно проводятся тренинги по снижению конфликтов в коллективе

*2 Управляющие действия или стихийные процессы, направленные на умножение эффективности системы, – это:*

_____

*3 Высокую степень участия работников в принятии решений подразумевает подход к управлению изменениями с позиций*

а) разделения полномочий

б) делегирования

в) патернализма

*4 Непреодоленные болезни роста в процессе дальнейшего развития организации превращаются в организационные:*

_____

*5 Сопротивление изменениям*

а) есть результат плохого менеджмента

б) свойственно консерваторам и колеблющимся

в) всегда сопутствует любым изменениям

*6 Подход к организации структуры компании, при котором организация «ужимается», центральное положение занимает брокер, поддерживающий с помощью телекоммуникационных технологий связи с другими осуществляющими «жизненные» функции отделами, — это подход*

а) маркетинговый

б) системный

в) сетевой

*7 Какой анализ ситуации предшествует проведению изменений и реструктуризации управления компании?* _____

*8 Модель изменений "размораживание - действие - замораживание" предложена*

а) Мильнером

б) Левиным

в) Коттером

г) Грейнером

*9 Компонент процесса организационных изменений, обеспечивающий правильную последовательность действий в*

*процессе преобразований в организации, — это _____ процесса преобразований*

а) «штурманская карта»

б) «дорожная карта»

в) бизнес-план

*10 В чем состоит сущность планирования?*

а) достижение главной цели - получение прибыли

б) производство и сбыт продукта

в) обоснованное определение основных направлений и пропорций развития производств с учётом материальных ресурсов

*11 Наибольшее распространение среди подходов к проведению организационного анализа получил _____ подход*

а) инжиниринговый

б) ситуационный

в) комплексный

*12 К каким двум процессам сводится жизнь любой организации, направленным на ее поддержание?*

а) деятельности и развития

б) организации и ликвидации

в) функционирования и развития

*13 Компонент процесса организационных изменений, представляющий собой взаимно согласованную конструкцию, позволяющую четко обозначить направления деятельности организации и соответствующее разграничение ответственности, — это _____ процесса преобразований*

а) устав организации

б) многоугольник конкурентоспособности

в) «трехмерное пространство»

*14 Внутрифирменный документ, фиксирующий: продукты и услуги компании, функции, выполняемые в компании, исполнительные звенья, реализующие функции, распределение функций по звеньям, — это:*

а) Регламент организации и проведения сделок

б) Коллективный договор

в) Положение об организационной структуре

*15 Внедрение новых информационных технологий, систем стимулирования труда и продвижения по службе, увеличение гибкости технологических процессов — это: _____*

*16 Организационные изменения по типу развития классифицируются на:*

а) интенсивные

б) каскадирующие

в) экстенсивные

*17 Систематическая деятельность, направленная на поиск и оценку лучших примеров бизнес практики и обучение на этих примерах – это _____*

*18 Недостатком какой организационной структуры считают частичное дублирование управленческих функций?*

а) линейной

б) функциональной

в) линейно-штабной

г) партисипативной

*19 Сущность какого термина даёт ответ на вопрос: Для какой цели существует организация? _____*

*20 Корпоративная культура организационного поведения – это:*

набор элементов, которые обеспечивают

а) мотивацию сотрудников

б) мотивацию сотрудников без каких-либо денежных выплат

в) набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников, без каких-либо денежных выплат, создавая благоприятный климат для работы

**3 Выполнение практических работ**

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям и самостоятельной работе.

**Задание 1**

Проанализируйте ситуации и предложите варианты решения.

Разбор ситуации рекомендуется провести, отвечая на опорные вопросы, приведенные по окончании описания ситуации. Круг вопросов может быть расширен по инициативе обучающихся.

*Ситуация 1.* Руководство японской компании «Омрон Татеиси» осуществило целый ряд организационных изменений, чтобы ликвидировать «заболевание», которое было названо синдромом большого бизнеса.

Синдром большого бизнеса можно распознать по таким симптомам, как: крайне централизованный и разбухший управленческий аппарат; всеохватывающая система специальных форм и процедур для принятия обычных, повседневных решений; рост числа всякого рода совещаний для выработки таких решений и передача возникающих проблем из одного отдела в другой и обратно. Окончательное решение откладывается до бесконечности, поскольку каждый администратор стремится избежать ответственности. Взаимодействие подразделений внутри компании заметно ослабло. Например, когда товарные запасы неимоверно разбухли, то даже конкретные требования «сократить запасы» не могли принести желаемого эффекта. Значительно уменьшилась реакция и на требования рынка. Компания стала

медленнее реагировать на запросы клиентов. Увеличилось время выполнения заказов.

Руководство применило следующий способ «лечения болезни». Компания должна вести себя таким образом, будто каждый из ее отделов является маленьким самостоятельным бизнесом. Для того чтобы каждый проникся духом изменений, были избраны три лозунга, которые повторяли на каждом шагу: «Продает каждый», «Реагировать немедленно», «Действовать молниеносно».

Две главные идеи лежали в основе плана организационных изменений: приблизить руководство компании к реальным условиям работы и создать в разумных пределах несколько предприятий, которым можно было бы предоставить полную самостоятельность и которые действовали бы в рамках компании как отдельные небольшие фирмы.

Опорные вопросы для разбора ситуации:

1 Возможны ли сопротивления со стороны сотрудников введению предлагаемых изменений?

2 Какие методы преодоления сопротивления организационным изменениям будут уместны в данном случае?

3 Потребуют ли изменения культуры организационные преобразования, предложенные руководством компании?

4 Какие предложения по изменению культуры организации можете внести Вы?

*Ситуация 2.* В некоторых цехах завода по ремонту электрооборудования молодые рабочие самовольно продлевают обеденный перерыв, чуть ли не на полчаса. Это вызывает возмущение старших по возрасту работников и руководства.

На собрании трудового коллектива подняли этот вопрос.

Директор: «…Если это безобразие не пресечь, то и другие начнут делать то же самое. Необходимо укрепить дисциплину!»

Старший по возрасту рабочий: «Нечего с ними нянчиться! На первый раз депремироватъ, а за второй – увольнять!»

Молодой рабочий: «Мы свою норму выполняем. И ничего страшного, если отдохнем 10-15 лишних минут. Лучше обеспечьте всем необходимым для работы. А то нашли виноватых...»

Директор: «Ну, увольнять – это крайняя мера, хотя возможная, несмотря на высокие достижения в спорте и активное участие в реализации молодёжных программ».

Молодой рабочий: «Вот, не такие уж мы и бесполезные!..» Далее начался шум в зале, и директор заметил, что лица молодых сотрудников, поначалу несколько напряженные, быстро повеселели. И он подумал, что критика, с которой был начат разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, молодые сотрудники услышали только приятную часть в свой адрес...

Опорные вопросы для разбора ситуации:

1 Какие особенности группового поведения прослеживаются в данном фрагменте заводской ситуации?

2 Что Вы бы включили в пакет рекомендаций руководству различных уровней и структурных подразделений по нормализации отношений в коллективе?

3 Какова ожидаемая эффективность предлагаемых решений?

4 Какова вероятность появления потенциальных проблем?

## 4 Оценивание обучающегося на зачете

Промежуточная аттестация производится на основе текущего контроля успеваемости при условии выполнения всех заданий в семестре, предусмотренных фондом оценочных средств по дисциплине.