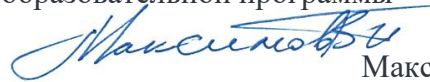


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Сахалинский государственный университет»

Кафедра электроэнергетики и физики

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель основной профессиональной
образовательной программы



Максимов В.П.

"12" мая 2025 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
Б1.О.02 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки
13.04.02 Электроэнергетика и электротехника
(код и наименование направления подготовки)

Электроэнергетические системы
(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация
магистр

Форма обучения
заочная

РПД адаптирована для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Южно-Сахалинск, 2025 г.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника.

Программу составил (и): Желева А.В. доцент, канд. техн. наук 
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры электроэнергетики и физики, протокол № 9 от 12 мая 2025 г.

Заведующий кафедрой:

д.п.н., профессор Максимов В.П.



1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является предоставление магистрантам знаний и сведений об основных закономерностях поведения человека в организации и способствование формированию навыков и умений управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определённых организационных структур.

- изучение общественных процессов, значимых для понимания организационного поведения;
- раскрытие механизма влияния организационного поведения на людей;
- исследование влияния глобализации экономики, а также развития технологий на предмет организационного поведения;
- приобретение обзорной информации об управлении;
- изучение понятия и закономерностей организационного поведения.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам обязательной части блока Б1.О.02.

Пререквизиты дисциплины: «Информационные технологии профессиональной деятельности»

Постреквизиты дисциплины: «Управление электроэнергетическим предприятием».

3. Формируемые компетенции и индикаторы их достижения по дисциплине (модулю)

Коды компетенции	Содержание компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Знает о необходимости командной работы и роли лидерства УК- 3.2 Умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК-3.3 Имеет опыт командной работы

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 зачётных единиц (180 академических часов).

Вид работы	заочная форма обучения		
	Трудоёмкость, акад. часов		
	1 семестр	2 семестр	всего
Общая трудоёмкость	72	108	180
Контактная работа:	12	15	27
Лекции (Лек)	6	6	12
Практические занятия (ПР)	6	6	12
Лабораторные работы (Лаб)	-	-	-
Контактная работа в период теоретического обучения (КонтТО) (Проведение текущих консультаций и индивидуальная работа со студентами)	-	-	-

Вид работы	Трудоёмкость, акад. часов		
	1 семестр	2 семестр	всего
Контроль (подготовка к промежуточной аттестации)	-	6	6
Контактная работа в период промежуточной аттестации (ПА)	-	3	3
Промежуточная аттестация (экзамен)	-	Экзамен	
Самостоятельная работа:	60	87	147
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала, материала учебников и учебных пособий);	30	57	
- подготовка к практическим занятиям, написание реферата	30	30	

4.2 Распределение видов работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины/ темы		Виды учебной работы (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
				контактная				
				семестр	Лекции	Практические занятия		
1	Предмет и задачи организационного поведения	1	1	1		7	Опрос, тест	
2	Теория поведения человека организации	1	1	1		20	Опрос, тест, реферат	
3	Личность и организация	1	1	0		20	Опрос, тест	
4	Коммуникативное поведение организации	1	1	0		20	Опрос, тест	
5	Мотивация и результативность организации	2	0	1		20	Опрос, тест, реферат	
6	Формирование группового поведения в организации	2	1	1		20	Опрос, тест	
7	Лидерство в организации	2	0	1		20	Опрос, тест, реферат	
8	Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	2	1	1		20	Опрос, тест, реферат	
	Экзамен	2						
	Итого:		6	6		147		

4.3 Содержание разделов дисциплины

Лекционные занятия

Тема 1. Предмет и задачи организационного поведения

Становление организационного поведения как научной дисциплины. Методологические особенности организационного поведения. Понятийная структура. Природа поведения. Природа человека. Природа организации. Система организационного поведения.

Тема 2. Теория поведения человека в организации

Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения. Три подхода к объяснению поведения человека в организации. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход. Школа гуманистической психологии. Практическое значение основных положений теорий и концепций личности.

Тема 3. Личность и организация

Функции социальной роли личности в коллективе. Структура социальной роли личности. Личностный потенциал персонала в современных условиях. Требования социальной роли.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации

Коммуникации и их значение для функционирования организации. Коммуникации как процесс и как система. Роль информации в коммуникативном поведении. Виды и формы организационного общения. Вербальное и невербальное общение. Формальная и неформальная коммуникация. Вертикальная и горизонтальная коммуникация.

Тема 5. Мотивация и результативность организации

Роль мотивации в поведении. Закон результата. Потребности и мотивированное поведение. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Модель мотивации по Маслоу. Теория Д. Мак-Клелланда. Теория Ф. Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Адамса. Модель мотивации Портера–Лоулера.

Тема 6. Формирование группового поведения в организации

Понятие «группа». Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию. Групповая динамика. Модель формирования и развития группы. Причины объединения людей в группы. Типы групп. Формальные и неформальные группы. Общее и принципиальные различия. Влияние взаимодействия неформальных групп с формальными на эффективность организации.

Тема 7. Лидерство в организации

Лидер, его социальная роль в организации. Лидер и руководитель. Основные теории лидерства. Теории власти и влияния. Теория черт. Поведенческий подход. Ситуационный подход. Теория харизматического лидерства. Теория социального научения. Концепция заместителей лидерства. Методы оценки лидерства.

Тема 8. Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях

Конфликты и их роль в развитии организации. Типы конфликтов. Причины конфликтов. Типы конфликтных личностей. Модель конфликта и стратегии поведения в конфликтной ситуации. Методы управления конфликтной ситуацией. Правила поведения в условиях конфликта. Стрессы и методы борьбы с ними. Конструкционные модели.

4.4 Темы и планы практических занятий

Тема 1. Предмет и задачи организационного поведения

1. Определение организационного поведения.
2. Развитие науки об организационном поведении.
3. Цели науки об организационном поведении.
4. Организационное поведение и сопредельные менеджериальные дисциплины.

Тема 2. Теория поведения человека в организации

1. Определение и функции поведения.
2. Многообразие и конфликт социальных ролей и ролевых ожиданий.
3. Типы поведения в организации по критерию соответствия ролевым ожиданиям.

Типология девиантного поведения (Р. Мертон).

4. Типология контрпродуктивного поведения (С. Робинсон, С. Беннет).
5. Надролевое (экстра-ролевое) поведение.

Тема 3. Личность и организация

1. Личность в организации: психологические характеристики.
2. Методики измерения психологических характеристик (Методика Майерс-Бриггс, Цветовой тест М. Люшера, «Шестигранник Холланда», Тест Р. Кеттелла, Методика Г. Айзенка).
3. «Большая пятерка» личностных характеристик и поведение работников в организации.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации

1. Коммуникационная система организации, факторы, влияющие на ее эффективность.
2. Индивидуальные факторы.
3. Умение говорить.
4. Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления.

Тема 5. Мотивация и результативность организации

1. Оценка результатов труда, формы и методы.
2. Традиционные методы: балльный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование).
3. Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация.
4. Аттестация по результатам деятельности.
5. Вознаграждения и их виды.

Тема 6. Формирование группового поведения в организации

1. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад.
2. Основные характеристики группы.
3. Размер и состав группы.
4. Статус. Формальный и неформальный статус.

Тема 7. Лидерство в организации

1. «Универсалистский» и «контекстуальный» подходы к изучению феномена лидерства.
2. «Лидер» как обладатель определенных личностных характеристик.

3. Лидерские качества.
4. Теории лидерских черт.
5. Стили лидерства: способы осуществления руководящих функций (К. Левин, Р. Лайкерт, Р. Блэйк и Дж. Моутон, Ф. Фидлер, Р. Хауз, П. Херси и К. Бланшар).
6. Влияние стилей руководства на установки и поведение подчиненных.

Тема 8. Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях

1. Конфликты и их роль в развитии организации.
2. Типы конфликтов.
3. Причины конфликтов.
4. Типы конфликтных личностей.
5. Модель конфликта и стратегии поведения в конфликтной ситуации.
6. Методы управления конфликтной ситуацией.
7. Правила поведения в условиях конфликта.
8. Стрессы и методы борьбы с ними. Конструкционные модели.

5 Темы дисциплины для самостоятельного изучения

Тема 1. Предмет и задачи организационного поведения

1. Схема формирования ролевого поведения человека в организации.
2. Уровни анализа организационного поведения.
3. Проблемное поле организационного поведения.

Тема 2. Теория поведения человека в организации

1. Психологические теории организационного поведения.
2. Понятие психических состояний и их связь с поведением человека в организации.
3. Самоэффективность (А. Бандура).
4. Выученная беспомощность (М. Селигман).

Тема 3. Личность и организация

1. Локус контроля (Дж. Роттер).
2. Реактивность / проактивность (В. Франкл, Г. Олпорт).
3. Конформность. Креативность. Перфекционизм.
4. Эмоциональный интеллект (Д. Гоулман).
5. Макиавеллизм (Р. Кристи и Ф. Гейз).
6. Достижимость (Д. МакКлелланд).

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации

1. Основы делового общения.
2. Правила проведения деловых переговоров.
3. Правила проведения деловых совещаний.
4. Правила общения по телефону.
5. Коммуникационные сети.
6. Коммуникационные стили.

Тема 5. Мотивация и результативность организации

1. Разработка системы мотивации персонала организации.
2. Методы оценки эффективности мотивации работников организации.
3. Материальная и моральная мотивация.
4. Зарубежный опыт мотивации персонала организации.

Тема 6. Формирование группового поведения в организации

1. Роль и ролевой конфликт.
2. Групповые социально-психологические процессы.
3. Групповые нормы. Их роль в групповом поведении.
4. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации.
5. Групповое принятие решений.

Тема 7. Лидерство в организации

1. Трансформационное, транзакционное лидерство и их составляющие.
2. Условия эффективности трансформационного и транзакционного лидерства.
3. Теория обмена между лидером и подчиненным.
4. Условия вхождения в ин-группу лидера.
5. Принадлежность к ин-группе руководителя, установки и поведение подчиненных.

Тема 8. Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях

1. Методы управления конфликтами.
2. Медиация.
3. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание.
4. Методы преодоления профессиональных стрессов

6 Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	Предмет и задачи организационного поведения	Лекция, семинарское занятие, тест	Обзорная лекция с использованием видео проектора и презентаций
2	Теория поведения человека в организации	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа, тест	Развернутая беседа с обсуждением доклада. Решение примеров и задач.
3	Личность и организация	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа, тест	Консультирование и проверка домашних заданий посредством прямого общения или электронной почты
4	Коммуникативное поведение в организации	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа, тест	Обзорная лекция с использованием видео проектора и презентаций
5	Мотивация и результативность организации	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа, тест	Развернутая беседа с обсуждением доклада. Решение примеров и задач.
6	Формирование группового поведения в организации	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа, тест	Консультирование и проверка домашних заданий посредством прямого общения или электронной почты
7	Лидерство в организации	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа, тест	Обзорная лекция с использованием видео проектора и презентаций

8	Управление поведением и поведение в конфликтных ситуациях	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа, тест	Развернутая беседа с обсуждением доклада. Решение примеров и задач.
---	---	---	---

7 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой наука «Организационное поведение»? Как она соотносится с наукой об управлении; психологией; социологией?
2. Что является критериями эффективности управления поведением в организации?
3. Каким образом различные элементы системы организационного поведения взаимодействуют между собой?
4. Каким образом удовлетворенность персонала организации влияет на удовлетворенность покупателей продукции и потребителей услуг в данной организации?
5. Какие характеристики личности влияют на производительность, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность работой?
6. Как наследственность, окружение и ситуация влияют на личность, ее индивидуальность?
7. Какие способности человека позволяют предсказать его поведение?
8. Каким, по вашему мнению, будет поведение человека, если: • у него сильно развито чувство уверенности в себе; • он целеустремлен; • у него не развито чувство самоконтроля; • у него занижено чувство собственного достоинства?
9. Какие факторы влияют на восприятие?
10. Какие стереотипы и предубеждения имеют место в практике подбора персонала? Приведите примеры.
11. Как избежать ошибок в процессе подбора персонала?
12. Назовите основные источники формирования ценностей.
13. Какие факторы положительно влияют на отношение работников к труду и результаты их работы?
14. От чего зависит удовлетворенность работников в организации?
15. Каким образом удовлетворенность трудовой деятельностью влияет на производительность, дисциплину, текучесть кадров?
16. Какова сущность мотивационного процесса?
17. Каковы теории мотивации, основанные на потребностях (сходства и различия)?
18. Каковы практические выводы из теорий мотивации?
19. Дайте характеристику теории равенства. Каким образом она может быть использована при организации системы оплаты труда?
20. Как вы относитесь к утверждению: «Деньги в настоящее время не являются главной мотивирующей силой персонала в западных странах»?
21. Что вы можете сказать о том, что деньги — фактор мотивации в современной российской действительности?
22. Как мотивировать персонал в условиях ограниченных финансовых возможностей предприятия?
23. Почему люди объединяются в группы?
24. Какие факторы определяют сплоченность группы.
25. Какая взаимосвязь существует между сплоченностью в группах и производительностью ее членов?
26. Как преодолеть барьеры эффективного взаимодействия?

27. Как охарактеризовать навыки эффективного общения? Какую роль играет в этом «умение слушать»?
28. Что такое деловое общение?
29. Каковы основные подходы к лидерству?
30. В чем отличие поведенческого подхода к лидерству? Каково его практическое применение?
31. Что такое ситуационный подход к лидерству? Какие ситуационные факторы необходимо учитывать при выборе стиля управления?
32. Какие качества присущи харизматическим лидерам? Приведите примеры харизматических лидеров.
33. Какие тактические приемы власти могут быть использованы менеджерами для достижения целей организации?
34. Какие приемы манипуляции могут использовать подчиненные для создания у руководителя и других членов коллектива положительного впечатления о своей работе и о себе лично.
35. Каковы источники конфликта?
36. Какой тактики придерживались участники конфликта?
37. Как можно оценить последствия конфликта и переговоров для участников?
38. Как развивались взгляды на роль конфликта в организации?
39. Каков процесс развития конфликта?
40. Каковы возможные последствия конфликта?
41. Какие пять ролей вам в настоящее время приходится выполнять? Имеются ли такие роли, которые находятся в конфликте друг с другом? Каким образом вам удастся разрешать эти конфликты?
42. Каковы основные этапы деловых переговоров?
43. Какие разновидности стилей и тактики проведения переговоров вам известны?
44. На основе каких критериев оценивается эффективность переговоров?
45. Приведите несколько примеров зарубежных и российских организаций с сильной организационной культурой. Обоснуйте свое мнение.
46. Перечислите основные качества сотрудников, которые высоко ценятся в вашей организации.
47. Какие типы организаций могут быть созданы при помощи комбинации этих характеристик?
48. К какому типу организационной культуры относится организация, в которой вы работаете? В каком направлении она будет развиваться в ближайшем будущем?
49. Как формируется и поддерживается организационная культура?
50. Что может сделать организация, чтобы преодолеть препятствие изменениям?
51. Каким образом проблема стресса связана с происходящими в организации изменениями?
52. Что такое стресс и каковы его источники?
53. Каковы факторы стресса, зависящие от организации?
54. Каковы факторы стресса, зависящие от работника?
55. Каковы возможные последствия стресса для работника?
56. В чем заключается тактика управления стрессом на уровне организации?
57. Что должен знать работник для предупреждения негативных последствий стресса?
58. Каково влияние стресса на производительность, дисциплину и текучесть кадров?

7.2. Темы рефератов

1. Анализ и сравнительная характеристика основных теорий власти в менеджменте.
2. Анализ и сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.
3. Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.
4. Анализ мотивов подчинения и групповой динамики в организации.
5. Анализ основных теорий организационного поведения.
6. Жизненный цикл работника как объект управления.
7. Использование международного опыта управления поведением работников в российских организациях.
8. История развития и становления науки «Организационное поведение».
9. Методы управления организационным развитием.
10. Модель управления организационными изменениями.
11. Мотивы безопасности и их использование в управлении организационным поведением.
12. Мотивы удовлетворения и их влияние на организационное поведение.
13. Мотивы энергосбережения и их связь с организационным поведением персонала.
14. Неконструктивные конфликты в управлении и их дисфункциональные последствия.
15. Необходимость изменений для развития организации и их последствия.
16. Определение, назначение и виды коммуникаций в организации.
17. Организационное поведение и национальный менталитет.
18. Основные подходы (теории, школы) к описанию поведения человека.
19. Основные факторы определяющие поведение человека.
20. Особенности и причины межгрупповых конфликтов. Управление ими.
21. Особенности организационного поведения в международных корпорациях.
22. Оценка профессиональной пригодности персонала на основе системы MMPI.
23. Оценка профессиональной пригодности персонала на основе теста М. Люшера.
24. Оценка профессиональной пригодности персонала на основе теста Т. Лири.
25. Оценка эффективности системы мотивации труда в конкретной организации.
26. Персональное развитие в организации.
27. Поведенческий маркетинг.
28. Повышение эффективности коммуникаций в организации.
29. Понятие организационной культуры её значение в организации.
30. Принципы диагностики профессиональной пригодности работников конкретной специальности.
31. Принципы и методы психогигиены стресса в управлении организационным поведением.
32. Продуктивные конфликты и их роль в управлении организационным поведением.
33. Процесс построения, усвоения работниками организационной культуры и ее поддержание.
34. Психологические типы работников. Методы управления работниками.
35. Различия в поведении мужчин и женщин в организации.
36. Роль формальных и неформальных структур в организационном поведении персонала.
37. Социально-психологическое планирование коллектива в организации.
38. Способы устранения конфликтов и условия их применения.
39. Сравнительная характеристика процессуальных теорий мотивации.

40. Сравнительная характеристика содержательных теорий мотивации.
41. Стресс в организации и пути его преодоления.
42. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации.
43. Сущность и значимость, условия и эффекты восприятия.
44. Сущность и особенности группового поведения в организации.
45. Сущность и формирование системы организационного поведения.
46. Теории личностных качеств лидера. Организационное лидерство.
47. Техника и технология коммуникаций в организационном поведении.
48. Типология организаций по поведенческим признакам.
49. Типы организационной культуры, ее цели, функции.
50. Управление коммуникациями в организационном поведении.
51. Управление организационным поведением на основе материального стимулирования труда.
52. Управление организационными изменениями.
53. Управление персоналом в стрессовых ситуациях.
54. Управление поведением организации.
55. Формальные и неформальные организации.
56. Формирование впечатлений и управление ими в организации.
57. Характеристика мотивов приобретения и их влияние на организационное поведение персонала.
58. Характеристика основных сбоев в управлении организационным поведением

7.3. Примерные тестовые задания

Вопрос № 1 Организационное поведение – это:

- ☒ А наука о закономерностях развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности и поведения человека;
- ☐ В наука, изучающая поведение людей в организациях с целью нахождения наиболее эффективных методов управления и предотвращения организационных дисфункций, связанных с «человеческим фактором»;
- ☐ С наука о воспитании и обучении, раскрывает сущность, цели, задачи и закономерности воспитания, образования и обучения, их роль в жизни общества и развитии личности;
- ☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 2 Под человеческим поведением понимается:

- ☐ А поведение индивидов и групп индивидов в различных организационных обстоятельствах;
- ☐ В поведение личности в неформальной группе, поведение взаимодействующих неформальных групп,
- ☐ С поведение людей в формальных группах, в организационной системе власти и коммуникации, в условиях организационных изменений, во внешних организационных средах
- ☐ D особая разновидность поведения, которую можно было бы назвать дезорганизационным.

Вопрос № 3 Процессы в организации выделяются по следующим основаниям:

- ☐ А адаптивные, инновационные, финансовые;
- ☐ В технологические, производственные, социальные;
- ☐ С информационные, внутренние и внешние процессы, управления и организации;
- ☐ D связанные с властью и коммуникацией, процессы организационной социализации

Вопрос № 4 Структура – это:

- ☐ А построение организации из отдельных компонентов;
- ☐ В множество стабильных связей и отношений элементов для осуществления активности какого-либо рода.
- ☐ С внутренняя композиция организации, отражающая распадение организации на подразделения, иерархическую субординацию этих подразделений и распределение власти между ними;
- ☐ D способ сочетания составных частей (компонентов) системы для наилучшего выполнения главной цели системы.

Вопрос № 5 Структура организации включает в себя отношения следующих типов:

- ☐ А «предмет - предмет»,
- ☐ В «субъект - предмет»
- ☐ С «объект – объект»
- ☐ D «субъект - субъект».

Вопрос № 6 Следуя правилу «функционального признака» структур, выделяются следующие разновидности структурных модулей (структурных полей организации):

- ☐ А финансово-бюджетная структура;
- ☐ В производственно-технологическая структура;
- ☐ С социальной структура;
- ☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 7 Предметом социальных отношений в рамках организации являются:

- ☐ А совершенствование социальной структуры;
- ☐ В основные социальные потребности сотрудников;
- ☐ С социальное здоровье коллектива;
- ☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 8 Финансово-бюджетная структура организации служит для:

- ☐ А обеспечения инвестиций;
- ☐ В материального и морального стимулирования сотрудников;
- ☐ С распределения бюджетных средств;
- ☐ D координации бюджетных расходов внутри организации.

Вопрос № 9 Любая активность, протекающая в организациях, обнаруживает в себе признаки процессов, присущих системам разного рода:

- ☐ А натуральным (природным, органическим) и рациональным (целенаправленным);

- ☐ В техническим и социальным;
- ☐ С закрытым и открытым;
- ☐ D формальным и неформальным.

Вопрос № 10 Технические (технологические) стороны процессов в организации определяются операционными показателями:

- ☐ А входов, выходов и переработки;
- ☐ В формальными стандартами и нормами исполняемых процедур;
- ☐ С технической оснащенности;
- ☐ D компьютерных и локальных сетей в организации.

Вопрос № 11 Социальные стороны процессов в организациях регулируются такими средствами как:

- ☐ А коммуникативные;
- ☐ В социокультурные;
- ☐ С директивные;
- ☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 12 Социальная структура организации призвана обеспечивать:

- ☐ А стабильную и развивающуюся социальную среду для членов организации, благоприятствующую участию работников во всех процессах, происходящих в организации;
- ☐ В совокупность социальных условий жизнедеятельности человека, оказывающих влияние на его сознание и поведение;
- ☐ С правовое положение сотрудников всеми формами социальной защиты;
- ☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 13 Процессы в сравнительно закрытых организационных системах характеризуются следующими обстоятельствами:

- ☐ А относительным постоянством операционных показателей процесса, т.е. параметров входов, выходов и переработки относительной сложностью, а также протяженностью входов и выходов;
- ☐ В формальные стороны процессов являются в значительной степени результатом нормотворчества высшего управления организации и ее менеджеров;
- ☐ С неформальные стороны процессов определяются личностными качествами и межличностными отношениями участников;
- ☐ D внутриорганизационные процессы считаются вполне независимыми от окружения, развивающимися под действием внутренних сил.

Вопрос № 14 Формализация – это:

- ☐ А организация, группа, созданная по воле администрации для выполнения определенных функций;
- ☐ В деятельность организаций, социальных общностей и индивидов по мобилизации и использованию формальных средств;
- ☐ С фиксация правил и процедур посредством разработки и утверждения соответствующих документов;

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 15 Полифункциональность организации означает, что:

☐ A схема разделения управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями;

☐ B организации в целом и их составные элементы одновременно способны выполнять несколько функций;

☐ C форма административных полномочий, при которой персонал может начать действия по указаниям руководителя, но может также и наложить на них вето в пределах своей компетенции;

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 16 Производственно-технологическая структура служит для:

☐ A управления всем производственным процессом;

☐ B стимулирования производственной деятельности сотрудников;

☐ C технического обслуживания производственной деятельности сотрудников;

☐ D мотивации деятельности персонала.

Вопрос № 17 Ситуационный принцип в организационном поведении обуславливает:

☐ A приоритет внеорганизационных факторов, влияющих на структуру и процессы организации;

☐ B приоритет случайных факторов, влияющих на структуру и процессы организации;

☐ C полную зависимость структуры организации от ситуационных факторов;

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 18 Официальные цели организации - это:

☐ A стратегические цели;

☐ B тактические цели;

☐ C цели-декларации о намерениях, направлениях, тенденциях;

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 19 Оперативные цели - это:

☒ A итоговые показатели;

☐ B конечные результаты, которые должны быть получены по истечении какого-то срока;

☐ C показатели, достигнутые в результате оперативно принятых мер;

☐ D тактические цели.

Вопрос № 20 Отношения типа «предмет - предмет» являются составными частями:

☐ A социальной структуры организации;

☐ B коммуникационной структуры организации;

☐ C технической структуры организации;

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 21 Личность понимается как:

☐ А целостная система, объединяющая в себе множество психосоциальных качеств, характеризующих конкретного человека (индивидуума);

☐ В индивид как субъект социальных отношений и сознательной деятельности;

☐ С целостность социальных свойств человека, продукт общественного развития и включения индивида в систему социальных отношений посредством активной предметной деятельности и общения;

☐ D понятие, обозначающее совокупность устойчивых психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность.

Вопрос № 22 Основные детерминанты личности представляют собой:

☐ А наследственность;

☐ В окружение;

☐ С ситуацию;

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 23 Поведенческие черты личности представляют собой:

☐ А характеристики поведения, отличающиеся относительной устойчивостью и постоянством проявления;

☐ В особый вид социального поведения, который находит свое отражение в толпе или массах людей;

☐ С относительно постоянная поведения модель, требующая соблюдения последовательности действий отдельного индивида (или группы) и являющаяся реакцией на данный тип ситуации;

☐ D теорию, согласно которой личность формируется как система реакций на задаваемые обществом стимулы.

Вопрос № 24 Физические типологии построены на:

☐ А зависимости от типов реакций на стимулирующие воздействия;

☐ В связи внешних анатомических признаков с характерными чертами поведения;

☐ С выделении свойств глубинной структуры психики и их ориентации на объекты внешнего мира;

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 25 Психоаналитические типологии исходят из:

☐ А связи внешних анатомических признаков с характерными чертами поведения;

☐ В зависимости от типов реакций на стимулирующие воздействия

☐ С выделения свойств глубинной структуры психики и их ориентации на объекты внешнего мира;

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 26 Психофизиологические типологии определяют типы личности исходя из:

☐ А выделения свойств глубинной структуры психики и их ориентации на объекты внешнего мира;

☐ В связи внешних анатомических признаков с характерными чертами поведения;

☐ С зависимости от типов реакций на стимулирующие воздействия;

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 27 Экстраверт представляет собой:

☐ A совокупность устойчивых психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность;

☐ B личность, подсознательно ориентированная преимущественно на компоненты своего внутреннего мира;

☐ C индивида как субъекта социальных отношений и сознательной деятельности, реализующейся в общечеловеческом масштабе;

☐ D личность, подсознательно ориентированная преимущественно на внешние объекты и других людей.

Вопрос № 28 Интроверт представляет собой:

☐ A совокупность устойчивых психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность;

☐ B личность, подсознательно ориентированная преимущественно на внешние объекты и других людей;

☐ C личность, подсознательно ориентированная преимущественно на компоненты своего внутреннего мира;

☐ D индивида как субъекта социальных отношений и сознательной деятельности, реализующейся в общечеловеческом масштабе.

Вопрос № 29 Восприятие – это:

☐ A целостное отражение предметов, ситуаций и событий, возникающее при непосредственном воздействии физических раздражителей на рецепторные системы организма;

☐ B процесс и результат преобразования чувственного опыта индивидуума в осмысленные образы своего окружения;

☐ C процесс освоения человеком и животными предметов и явлений действительности при их непосредственном воздействии на органы чувств;

☐ D процесс приема и переработки человеком различной информации, поступающей в мозг через органы чувств.

Вопрос № 30 Отношения «субъект - предмет» включает в себя отношения на следующих уровнях:

☐ A рабочие задания и роли работников;

☐ B трудовые навыки и мастерство;

☐ C восприятие, ценности, аттитюды личностей и индивидов;

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 31 К свойствам восприятия, которые необходимо учитывать при стимулировании и мотивации поведения, относятся его:

☐ A избирательность (селективное восприятие), стереотипизация

☐ B внимание, внушаемость, возбудимость

☐ C атрибуция, проекция «гало-эффект».

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 32 Проекция представляет собой:

- ☐ А устойчивую тенденцию судить о субъекте по группе, к которой он принадлежит;
- ☐ В суждение о причинах поведения других людей;
- ☐ С произвольный отбор внешней информации (внимание) и ее субъективную интерпретацию на основе прошлого чувственного опыта, установок и интересов;
- ☐ D произвольное приписывание воспринимаемому субъекту черт и характеристик, которые присущи другому субъекту, например, своему знакомому, идеальному образу.

Вопрос № 33 «Гало-эффект» - это:

- ☐ А свойство восприятия, приводящее к тому, что о субъекте судят по одному из его характерных качеств;
- ☐ В произвольный отбор внешней информации (внимание) и ее субъективную интерпретацию на основе прошлого чувственного опыта, установок и интересов;
- ☐ С суждение о причинах поведения других людей;
- ☐ D устойчивая тенденция судить о субъекте по группе, к которой он принадлежит.

Вопрос № 34 Отношения «субъект - субъект» включает в себя комплекс отношений управления:

- ☐ А субординация и координация;
- ☐ В власть и подчинение;
- ☐ С коммуникация;
- ☐ D отношения дружбы или неприязни, и т.п.

Вопрос № 35 Формальная группа – это:

- ☐ А группа, структура и деятельность которой рационально организованы и стандартизованы в соответствии с точно предписанными групповыми правилами, целями и ролевыми функциями;
- ☐ В вид малой группы, положение и поведение отдельных членов которой строго регламентируется официальными правилами организации и социальными институтами;
- ☐ С группа, обладающая формальным статусом в организации, состав, цели, обязанности, права, привилегии, дисциплинарные нормы, учреждаются руководством и документально фиксируются;
- ☐ D группа, обычно небольшая и часто спонтанно образованная, не имеющая формально установленных правил, целей, лидеров.

Вопрос № 36 Неформальная группа- это:

- ☐ А вид группы, малой возникает в рамках формальной социальной организации на основе межличностных отношений, общих интересов, взаимных симпатий;
- ☐ В группа, имеющая признаки неформального статуса, которая никем не учреждается, а ее состав и нормы формируются естественным путем (но не без внешнего влияния) на основе межличностных отношений индивидов (членов группы, или участников);
- ☐ С группа, обычно небольшая и часто спонтанно образованная, не имеющая формально установленных правил, целей, лидеров;
- ☐ D группа, структура и деятельность которой рационально организованы и стандартизованы в соответствии с точно предписанными групповыми правилами, целями и ролевыми функциями.

Вопрос № 37 Между формальными и неформальными группами располагаются их промежуточные варианты:

- ☐ А группы на производстве и управлении;
- ☐ В группы на задании и команды;
- ☐ С группы по интересам и дружеские компании;
- ☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 38 Группа на задании – это группа:

- ☐ А для выполнения нескольких категорий задач (команда менеджеров и экспертов консалтинговой фирмы, выполняющая заказы по антикризисному управлению и санации предприятий);
- ☐ В относящаяся к смешанным формально-неформальным группам в организации;
- ☐ С для решения отдельной задачи и может быть переформирована в другую, в зависимости от характера задачи (проектная группа или группа оперативников для задержания опасного преступника);
- ☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 40 Группа по интересам – это группа

- ☐ А для решения отдельной задачи и может быть переформирована в другую, в зависимости от характера задачи (проектная группа или группа оперативников для задержания опасного преступника);
- ☐ В относящаяся к смешанным формально-неформальным группам в организации;
- ☐ С которая рассчитана на выполнение нескольких категорий задач (команда менеджеров и экспертов консалтинговой фирмы, выполняющая заказы по антикризисному управлению и санации предприятий);
- ☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 41 Формальная структура ограничивает неформальную в основных направлениях:

- ☐ А формальное в значительной степени определяет тенденции неформального;
- ☐ В формальное определяет характер защитных действий, которые предпринимаются в неформальной структуре;
- ☐ С формальное является результатом действий неформальных отношений в организации;
- ☐ D как бы ни было явно или неявно противоречиво формальное, оно требует открытого подчинения своим требованиям.

Вопрос № 42 Неформальные структурные образования появляются при выполнении следующих условий:

- ☐ А имеется достаточно частый физический контакт участников;
- ☐ В их деятельность является довольно связанной и напряженной;
- ☐ С условия, в которых находятся участники, и требования, предъявляемые к ним, изменяются в сторону усиления;
- ☐ D администрация допускает нарушения трудового законодательства.

Вопрос № 43 Внутренние условия развития межличностных отношений, лежащие в основе неформальных групп определяют следующим образом:

☐ А наличие скрытых идентичностей и группирований участников по сходствам и наличие кодов управления;

☐ В наличие жесткой системы административного управления в организации;

☐ С присутствие идеологического фактора: схем идей, верований, ценностных ориентации;

☐ D наличие сетей коммуникаций, которые информируют участников.

Вопрос № 44 К факторам сплоченности неформальной группы относятся:

☐ А контакты и общение в нерабочее время, совместное проведение досуга;

☐ В строгость правил инициации (чем сложнее стать членом группы, тем более сплоченной становится данная группа) и размер группы (большие группы менее сплоченные);

☐ С наличие жесткой системы административного управления в организации;

☐ D наличие внешних угроз и наличие успешной совместной деятельности в прошлом.

Вопрос № 45 Личностно-ролевой конфликт – это:

☐ А конфликт, обусловленный ролью, которую исполняет индивид, и которая нередко представляет собой противоречивую систему, либо реально, либо в восприятии индивида;

☐ В конфликт, обусловленный тем, что, исполняя некоторые роли, индивид пытается соответствовать ожиданиям одних членов группы, но при этом вынужден нарушить ожидания других членов той же группы;

☐ С конфликт между личностью и ролью происходящий тогда, когда требование исполнить роль угрожает базовым ценностям, потребностям и аттитюдам личности;

☐ D столкновение сторон, мнений, сил, противоположных интересов и целей субъектов социального, взаимодействия.

Вопрос № 46 Внутри ролевой конфликт – это:

☐ А конфликт, обусловленный ролью, которую исполняет индивид, и которая нередко представляет собой противоречивую систему, либо реально, либо в восприятии индивида;

☐ В конфликт, обусловленный тем, что, исполняя некоторые роли, индивид пытается соответствовать ожиданиям одних членов группы, но при этом вынужден нарушить ожидания других членов той же группы;

☐ С конфликт между личностью и ролью происходящий тогда, когда требование исполнить роль угрожает базовым ценностям, потребностям и аттитюдам личности;

☐ D несогласие между двумя или более сторонами (лицами или группами), когда каждая сторона старается сделать так, чтобы были приняты именно ее взгляды или цели и помешать другой стороне сделать то же самое.

Вопрос № 47 Межролевой конфликт – это:

☐ А конфликт, обусловленный ролью, которую исполняет индивид, и которая нередко представляет собой противоречивую систему, либо реально, либо в восприятии индивида;

☐ В конфликт, обусловленный тем, что, исполняя некоторые роли, индивид пытается соответствовать ожиданиям одних членов группы, но при этом вынужден нарушить ожидания других членов той же группы;

☐ С конфликт между личностью и ролью происходящий тогда, когда требование исполнить роль угрожает базовым ценностям, потребностям и аттитюдам личности;

☐ D столкновение интересов различных социальных общностей, форма проявления социального противоречия.

Вопрос № 48 Стресс – это:

☐ А состояние душевного (эмоционального) и поведенческого расстройства, связанное с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации;

☐ В совокупность физиологических реакций, возникающих в организме в ответ на воздействие различных неблагоприятных факторов (стрессоров);

☐ С состояние общего напряжения организма, возникающее под действием чрезвычайного раздражителя, называемого стрессором;

☐ D термин, используемый для обозначения обширного круга состояний человека, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные взаимодействия (стрессоры).

Вопрос № 49 Внутренние факторы стрессов определяются:

☐ А характеристикой системы управления в совокупности со стрессовой ситуацией;

☐ В особенностями личности в совокупности со стрессовой ситуацией;

☐ С наличием жесткой системы административного управления в организации;

☐ D наличием внешних угроз.

Вопрос № 50 Функциональный конфликт – это:

☐ А свойство конфликта как системы оказывать многозначное влияние на свои подсистемы и окружающую среду;

☐ В несет в себе потери для обеих сторон и для организации в целом потерю эффективности;

☐ С такая конфронтация, которая в обозримом времени приносит пользу обеим сторонам (способствует их дальнейшему развитию и процветанию в рамках данной организации);

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 51 Дисфункциональный конфликт:

☐ А свойство конфликта как системы оказывать многозначное влияние на свои подсистемы и окружающую среду;

☐ В несет в себе потери для обеих сторон и для организации в целом потерю эффективности.

☐ С это такая конфронтация, которая в обозримом времени приносит пользу обеим сторонам (способствует их дальнейшему развитию и процветанию в рамках данной организации).

☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 52 К наиболее часто применяемым способам разрешения конфликтов между группами относятся:

☐ А интеграция;

☐ В санация;

☐ С доминация;

☐ D компромисс.

Вопрос № 53 Роль менеджера в улаживании межгрупповых конфликтов:

- ☐ А проводит расследование причин конфликта и готовит документы на его локализацию и наказание виновных лиц;
- ☐ В позволяет группам эффективно устранить разногласия, стимулирует желательные для групп отношения и способствует взаимодействию групп при возникновении следующего конфликта;
- ☐ С поддерживает общие интересы обеих групп и информирует каждую группу об интересах другой;
- ☐ D побуждает группы к поиску вариантов, прежде чем будет сделана их оценка и выбор и стимулирует поиск группами общих ценностей.

Вопрос № 54 Статус личности в группе определяет:

- ☐ А положение субъекта в системе межличностных отношений, определяющее его права, обязанности и привилегии, степень авторитета в глазах остальных участников группы;
- ☐ В правовое, социальное положение субъекта в обществе, общности, социальной группе;
- ☐ С социальную позицию (положение) индивида в группе или обществе;
- ☐ D все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос № 55 Формальный статус – это:

- ☐ А значение, приобретаемое индивидом в обществе благодаря его собственным усилиям;
- ☐ В прирожденный, унаследованный статус
- ☐ С совокупность обязанностей, прав (полномочий) и привилегии, которые имеет данное должностное лицо организации на законных основаниях;
- ☐ D статус, определяющий общественное положение и значение человека, связанные с определенными его правами и обязанностями.

Вопрос № 56 Интеграция в конфликтной ситуации:

- ☐ А когда основная идея заключается в создании для двух сторон общего поля деятельности;
- ☐ В этот способ заключается в том, что руководитель, стоящий «над схваткой», использует свою власть и навязывает свое решение проблемы обеим сторонам;
- ☐ С основная идея этого способа состоит в исключении победителей и побежденных и сторонам предлагается обоюдно снизить требования и продолжить сотрудничество;
- ☐ D свойство конфликта как системы оказывать многозначное влияние на свои подсистемы и окружающую среду.

Вопрос № 57 Доминанция в конфликтной ситуации:

- ☐ А когда основная идея заключается в создании для двух сторон общего поля деятельности;
- ☐ В этот способ заключается в том, что руководитель, стоящий «над схваткой», использует свою власть и навязывает свое решение проблемы обеим сторонам;
- ☐ С основная идея этого способа состоит в исключении победителей и побежденных и сторонам предлагается обоюдно снизить требования и продолжить сотрудничество;

☐ D свойство конфликта как системы оказывать многозначное влияние на свои подсистемы и окружающую среду.

Вопрос № 58 Компромисс в конфликтной ситуации:

☐ A когда основная идея заключается в создании для двух сторон общего поля деятельности.

☐ B этот способ заключается в том, что руководитель, стоящий «над схваткой», использует свою власть и навязывает свое решение проблемы обеим сторонам;

☐ C основная идея этого способа состоит в исключении победителей и побежденных и сторонам предлагается обоюдно снизить требования и продолжить сотрудничество;

☐ D свойство конфликта как системы оказывать многозначное влияние на свои подсистемы и окружающую среду.

Вопрос № 59 Основные типы приспособительного (и отклоняющегося) поведения:

☐ A покорность, ретритизм;

☐ B инновация, ритуализм;

☐ C стресс, фрустрация;

☐ D мятеж.

Вопрос № 60 Коммуникативные действия в сфере формальных коммуникаций это:

☐ A консультирование;

☐ B инспектирование;

☐ C обмен новостями;

☐ D экспертиза и аудит.

Вопрос № 61 Организационная социализация означает:

☐ A процесс усвоения социокультурных ценностей и норм организации индивидуумами, что позволяет им быть полноценными членами этой организации;

☐ B процедуру, которая производится регулярно, является признанной в данной организации, описывается правилами, охватывающими различные случаи ее применения и неизменно применяемая;

☐ C состояние общего напряжения организма, возникающее под действием чрезвычайного раздражителя, называемого стрессором;

☐ D наличие жесткой системы административного управления в организации.

Вопрос № 62 Репрезентантное поведение – это:

☐ A тип поведения индивидов или соц. групп, ориентированных на достижение общих целей;

☐ B поведение участников, обладающих формальными или неформальными статусами представителей организации во внешней среде, определяемое их формальными и неформальными ролями;

☒ C относительно стихийное и неорганизованное поведение группы людей, реагирующих на неопределенную или угрожающую ситуацию;

☐ D поведение, доступное непосредственному наблюдению.

Вопрос № 63 Адаптация к внешним условиям заставляет организации:

☐ A менять свои стратегические курсы, менять отношение к рынкам и сами рынки;

- В сокращаться или идти путем слияния, отказываться от старой и внедрять новую технологию;
- С приспосабливаться к резким изменения социально-экономических условий внешней среды;
- D менять системы и стили управления, корпоративную культуру и т.п.

7.4. Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Психологические аспекты организационного поведения.
2. Методы исследования организационного поведения.
3. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Власть в организационном поведении.
4. Проблема лидерства в ОП.
5. Влияние сознательных и бессознательных мотивов в ОП.
6. Влияние темперамента в ОП.
7. Управление эмоциями в ОП.
8. Невербальные формы общения в ОП, их влияние.
9. Основания власти и контроль. Дифференцированная классификация оснований власти. Взаимосвязь оснований власти.
10. Непрямые методы влияния в организационном поведении. Тактические приемы в использовании власти.
11. Ограничение классификации оснований власти. Потребность во власти.
12. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и свобода. Власть и повиновение.
13. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте. Административное повиновение.
14. Психологическая стойкость общественного поведения. Загадка формирования произвольного поведения.
15. Психологические предпосылки появления первых организационных форм. Генезис новой формы группового поведения. Насильственно-реквизиционная организация как первая организационная форма создана человеком.
16. Власть и произвольное поведение. Насилие и власть.
17. Предпосылки формирования современной организации. Норма труда и тейлоризм.
18. Организационная власть и индивидуальность. Современная организация как система взаимозависимостей. Эволюция организационной власти.
19. Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.
20. Теории лидерства. Нормативная модель лидерства Врума-Йеттона-Яго.
21. Природа организаций. Основные характеристики организации. Организация как открытая система.
22. Цикл трансформационного изменения. Организационные цели. Жизненный цикл организации.
23. Влияние среды. Централизация власти. Формализация организационного поведения.
24. Организационная структура. Охватывание контролем. Классические теории организации.
25. Организационная концепция «человеческих отношений». Ситуационные теории организации.
26. Роль технологии в организации. Организация как социотехническая система.
27. Управление организацией как искусство.
28. Что такое мотивация? Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи

между потребностями и их суммарный эффект.

29. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников

30. Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры

31. Содержание организационной культуры. Формирование организационной культуры

32. Влияние культуры на организационную эффективность. Взаимодействие между культурами

33. Изменение организационной культуры. Организационное развитие. Типы организационного развития. Планирование организационного развития

34. Методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития

35. Индивид в группе: увеличенная мощность или потеря эффективности? Феномен Рингельманна. Группа и научный менеджмент. Хоуторнские эксперименты.

36. Природа групп в организации. Классификация групп в организации. Стадии развития группы.

37. Групповое давление и конформность. Групповая сплочённость и совместимость.

38. Структура группы. Статус. Роли. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания. Ролевой конфликт.

39. Эксперимент Зимбардо.

40. Групповые нормы. Групповые санкции. Нормы в организации. Формирование групповых норм.

41. Ситуационные переменные, которые влияют на групповое поведение.

42. Общение в организации. Функции общения в организации.

43. Особенности межличностного восприятия. Общение и понимание. Система организационного общения.

44. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации.

45. Менеджмент и индивид. Индивидуальные отличия. Индивидуальный стиль деятельности

46. Способности и их соответствие требованиям организации. Индивидуальные характеристики, которые влияют на организационное поведение индивида.

47. Лицо и организация. Теории личности. Личностные характеристики, которые влияют на организационное поведение индивида

48. Проблема нормы и патологии в организационном поведении.

49. Ценности. Ценности и организационное поведение. Источники ценностных представлений. Виды ценностей.

50. Ценностные и технические аспекты организационной деятельности. Динамика ценностных ориентации. Формирование ценностных ориентации. Ценности менеджера и организации. Ценности общества и стратегия организации.

51. Аттитюды. Консистентность и неоднородность аттитюдов. Взаимосвязь между аттитюдами и поведением.

52. Цели и задания профессионального отбора. Оценка деятельности. Анализ биографических данных. Файл биографической информации (ФБИ). Оценочное интервью. Рекомендательные листы и телефонный запрос сведений об аппликанте. Оценки сослуживцев и руководителей.

53. Тестирование в организационной психологии. Типы тестов, используемых в профотборе. Достоинства и недостатки тестирования в организациях. Центр оценки кадров (assessment center).

54. Основные понятия организационной психологии. Место организационной психологии в системе наук. Проблемы теории и практики в организационной психологии. Возможности психологии в организации.

55. Термин «организация». Понятие и суть организации. Влияние разных областей знаний на теоретические основы построения организации.
56. Теоретические подходы формирования организаций.
57. Источники власти в организации. Базовая источники власть.
58. Власть и лидерство. Принуждение. Черты эффективного лидерства. Условия эффективного лидерства. Модели ситуационного лидерства. Модель принятия решений Врума - Йеттона - Яго. Новое в теориях лидерства.
59. Концепция превращающего лидерства, или лидерства для изменений.
60. Трудности и результаты социализации. Учеба при вхождении в организацию.
61. Процесс сознательного научения поведению в организации.
62. Взаимоотношения в производственных группах. Основные характеристики производственного коллектива. Лично-ролевые конфликты в производственных группах.
63. Причины вступления в группы. Модель группового поведения.
64. Факторы влияют на успешность. Работы профессиональной группы. Деловое поведение. Структура неформальных отношений.
65. Социальнорольевые и профессионально-ролевые типы сотрудников и особенности управления ими. Профессионально-ролевые типы сотрудников.

8. Система оценивания планируемых результатов обучения

Форма контроля	За одну работу		Всего
	Миним. баллов	Макс. баллов	
Текущий контроль:			
- присутствие на лекции	10	15	25
- активность	5	15	20
- выполнение самостоятельной работы	27	55	82
Промежуточная аттестация (экзамен)	10	15	25
Итого за семестр	52	100	

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1 Основная литература

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 : Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561271>

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560975> .

9.2 Дополнительная литература

Спивак, В. А. Организационное поведение : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559740> .

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 453 с. — (Высшее образование). —

ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536102> .

9.3 Электронные ресурсы

1. AUP.Ru [Электронный ресурс] : административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru>.
2. HR-Life.ru [Электронный ресурс] : все из жизни HR-менеджера. – Режим доступа: <http://www.hr-life.ru>.
3. HR-Portal [Электронный ресурс] : HR-Сообщества и публикации. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/>.
4. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : интернет-проект. - Режим доступа: <http://www.cfin.ru>.
5. Международная Академия Коучинга – ICA [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <https://coacha.ru>.
6. Человеческие ресурсы России [Электронный ресурс]: портал. – Режим доступа: <http://www.arsenal-hr.ru>.
7. РБК [Электронный ресурс] : официальный сайт РосБизнесКонсалтинга. - Режим доступа: <http://www.rbc.ru>.

9.4 Программное обеспечение

Операционные системы

- *Альт Линукс*
- *РЕД ОС*
- *Астра Линукс*
- *ОС РОСА ХРОМ*

Офисные пакеты

- *МойОфис*
- *Р7-Офис*

Антивирусное ПО

- *Kaspersky Lab*
- *Dr.Web*

Видеоконференции и коллаборация

- *Сферум*
- *Яндекс.Телемост*
- *TrueConf*
- *МТС Линк*

СУБД (Системы управления базами данных)

- *Postgres Pro*
- *Ред База Данных*
- *YDB (ранее Yandex Database)*

Облачное хранилище

- *Яндекс.Диск*
- *Облако Mail.ru*
- *МойОфис Хранилище*

Система управления обучением

- *Платформа Teachbase*
- *iSpring Learn*
- *GetCourse*
- *Stepik*

Системы управления проектами и совместной работы

- *Яндекс.Трекер*
- *Сфера*
- *Трекер Р7-Офис*
- *TeamStorm*

Формы и опросы

- *Яндекс.Формы*
- *Сервисы от 1С: Управление*
- *Testograf*
- *Univer Online. Анкетирование*

Программы для работы с PDF-документами

- *PDF Commander*
- *МойОфис Стандартный. Документы*
- *Master PDF*
- *Content AI (ABBYY)*

Почтовые клиенты

- *КрунтоАРМ ГОСТ 3*
- *Р7-Офис. Органайзер*
- *RuPost Desktop:*

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс», версия «Эксперт»
«Антиплагиат.ВУЗ»

9.5 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Министерство энергетики Российской Федерации. <https://minenergo.gov.ru>
2. Энергетика России <http://enero.ru>
3. Рынок электроэнергии и мощности <http://www.np-sr.ru/norem/information/russianelectricity/>
4. РусКабель <https://www.ruscable.ru/>
5. РусГидро <http://www.rushydro.ru/>
6. Каталог ГОСТов gostbase.ru <http://gostbase.ru/oks/91.140.50/>
7. Информационно-справочный электротехнический сайт ЭСИС Электрические системы и сети <http://esistems.ru>
8. Электронная библиотечная система «BOOK.ru» издательства «КноРус медиа» (<https://www.book.ru/>)
9. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
10. Polpred.com Обзор СМИ (<http://polpred.com/>)
11. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)
12. Электронная библиотечная система IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru>)
13. Электронная библиотечная система Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>)
14. Электронная библиотечная система Юрайт
15. Информационная система «единое окно доступа к образовательным ресурсам» (<http://window.edu.ru>)
16. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/>
17. Федеральный портал «российское образование» <http://www.edu.ru/>
18. Федеральный центр и информационно-образовательных ресурсов <http://fcior.edu.ru/>

10. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебные и учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

Для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

Для слепых и слабовидящих:

- для глухих и слабослышащих;
- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- акустический усилитель и колонки;

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины: учебная аудитория для проведения занятий лекционно-практического типа укомплектована специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: доска меловая – 1, экран – 1, мультимедиапроектор -1 Персональный компьютер – 1; Колонки – 2; программа для создания и демонстрации презентаций. Помещение для самостоятельной работы: аудитория укомплектована специализированной мебелью, оснащена компьютерной техникой: компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
№ _____ от _____

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

(Изменения и дополнения в РПД вносятся ежегодно и оформляются в данной форме. Изменения вносятся заменой отдельных листов (старый лист при этом цветным маркером перечеркивается, а новый лист с изменением степлером прикалывается к рабочей программе (хранится на кафедре), в электронной форме РПД должна быть актуализированной всегда, т.е. с внесенными изменениями.

При наличии большого количества изменений и поправок, затрудняющих понимание, возникших в связи с изменением нормативной базы ВО и другим причинам, проводится полный пересмотр РПД (т.е. выпускается новая РПД), которая проходит все стадии проверки и утверждения).

в рабочей программе (модуле) дисциплины _____
(название дисциплины)

по направлению подготовки (специальности) _____

на 20__/20__ учебный год

1. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

1.1.;

1.2.;

...

1.9.

2. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

2.1.;

2.2.;

...

2.9.

3. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

3.1.;

3.2.;

...

3.9.

Составитель
дата

подпись

расшифровка подписи

Зав. кафедрой

подпись

расшифровка подписи