

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Максимов Алексей Борисович  
Должность: директор департамента по образовательной политике  
Дата подписания: 01.09.2023 12:38:43  
Уникальный программный ключ:  
8db180d1a3f02ac9e60521a5673742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета  
экономики и управления



/А.В. Назаренко/

«          » 2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И КАЧЕСТВО  
ТРУДА»**

Направление подготовки  
27.04.02 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ  
Профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»

Квалификация выпускника  
**магистр**

Форма обучения:  
**Очная, заочная (2022 год приема)**

**Москва 2022**

## 1. Цели и задачи дисциплины

### Цели освоения дисциплины:

формирование у обучающихся комплексных знаний о возникновении и состоянии специфики организационного поведения в России и за рубежом; формирование навыков по организации и использованию закономерностей поведения рабочей группы и организационной среды с точки зрения перспективного развития организации.

### Задачи изучения дисциплины:

- знакомство с основным понятийным аппаратом дисциплины «Организационное поведение и качество труда»;
- формирование базисных представлений о роли и назначении организационного поведения в социально экономических аспектах развития организации, в частности в российских компаниях;
- изучение структуры организационного поведения с точки зрения микро-, мезо-и макро-структуры;
- проведение анализа технологии организации работы рабочей группы;
- изучение методов работы с персоналом;
- получение навыков использования конкретных методик по работе с кадрами;
- раскрытие этических аспекты работы с персоналом;
- изучение типологии организаций по их поведенческой направленности.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП.

Дисциплина «Организационное поведение и качество труда» относится к числу элективных дисциплин Блока 1 «Дисциплины» в части, формируемой участниками образовательных дисциплин учебного плана образовательной программы «Стратегическое управление трудовыми процессами» по направлению 27.04.02 Управление качеством.

Дисциплина «Организационное поведение и качество труда» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих магистров по направлению 27.04.02 «Управление качеством».

## 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>ИУК-3.1 знает:</b> как демонстрировать управленческую компетентность, необходимую для формирования команды и руководства ее работой на основе разработанной стратегии сотрудничества. <b>ИУК-3.2 умеет:</b> планировать, организовывать, мотивировать, оценивать и корректировать совместную деятельность по достижению поставленной цели с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов. <b>ИУК-3.3 владеет:</b> способами, методами и стратегиями оптимизации социально-психологического климата в коллективе, предупреждения и разрешения конфликтов, технологиями обучения и развития профессиональной и коммуникативной компетентности членов ко-

		манды.
ПК-6	Способен участвовать в подготовке перспективной политики развития организации, планировать и организовывать работу коллектива исполнителей, принимать исполнительские решения в условиях различных мнений	<b>ИПК-6.1 знает:</b> основные понятия в сфере управления качеством (менеджмента качества) продукции (работ, услуг) и положения экономики, организации производства, труда и управления качеством; Риски воздействия коррупционной составляющей на качество продукции (работ, услуг) и основные меры по предупреждению коррупции в организации <b>ИПК-6.2 умеет:</b> применять методологию анализа рисков, возможностей и интересов всех сторон, заинтересованных в результатах деятельности организации; выявлять и предотвращать ситуации возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов; выявлять коррупционные риски и определять пути их минимизации <b>ИПК-6.1 владеет:</b> навыками применения теоретических знаний при решении практических задач в профессиональной деятельности

#### 4. Структура и содержание дисциплины.

##### Для очной формы обучения:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, т.е. 108 академических часа (из них 76 часов – самостоятельная работа студентов).

Дисциплина «Организационное поведение и качество труда» изучается на 1 семестре: лекции – 16 часов, практические занятия – 16 часов, форма контроля – зачет.

##### Для заочной формы обучения:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, т.е. 108 академических часа (из них 90 часов – самостоятельная работа студентов).

Дисциплина «Организационное поведение и качество труда» изучается на 1 семестре: лекции – 8 часов, практические занятия – 10 часов, форма контроля – зачет.

Структура и содержание дисциплины «Организационное поведение и качество труда» по срокам и видам работы отражены в Приложении 3.

#### Содержание разделов дисциплины.

##### *Тема 1. Генезис теории организационного поведения.*

В лекции рассмотрены генезис и эволюция науки об организационном поведении, основные понятия, история возникновения, становления и развития дисциплины, а также проведен обзор основных подходов и школ научной мысли. Генезис и эволюция науки об организационном поведении. Организационное поведение: основные понятия, цели изучения. Научный менеджмент. Школа человеческих отношений. Современная модель организационного поведения: когнитивный и бихевиористский подходы, теория социального научения.

*Тема 2. Поведение личности в деловой среде, коммуникации как связующие процессы в организации. Теории и подходы к трудовой мотивации. Управление конфликтами и стрессами в деловой среде.*

В лекции освещена психологическая специфика регуляции делового поведения личности, вопросы межличностных коммуникаций в организации, основные моменты в трудовой мотивации, а также пути разрешения конфликтов и выхода из стрессовых ситуаций в деловой среде. Поведение личности в деловой среде, коммуникации как связующие процессы в организации. Вопросы эффективности межличностной коммуникации. Теории и подходы к трудовой мотивации. Управление конфликтами и стрессами в деловой среде.

*Тема 3. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации. Власть и лидерство в организации.*

В лекции рассмотрены основные понятия групповой динамики, типичные функции, которые выполняют коллективы. Понятие группы, коллектива, команды. Признаки, функции и виды

коллективов. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации. Методы определения сплоченности коллективов. Власть как инструмент управления. Понятие и структурные элементы. Основы и виды власти. Понятие лидерства и лидера. Подходы к изучению феномена лидерства.

#### **Тема 4. Формирование системы управления качеством труда в организации.**

В лекции рассмотрены основные понятия и элементы оценки качества труда, ее социальная составляющая, а также принципы построения системы управления качеством труда и особенности ее формирования в организации. Оценка качества труда: основные понятия, функции. Социальная составляющая оценки качества труда. Система управления качеством труда на предприятиях: задачи, принципы, инструменты. Формирование системы управления качеством труда в организации.

### **5. Образовательные технологии.**

Методика преподавания дисциплины «Организационное поведение и качество труда» и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- чтение лекций с использованием презентационных демонстрационных материалов;
- организация и проведение текущего контроля знаний студентов посредством устного опроса;
- проведение интерактивных семинарских занятий.
- тестирование.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Организационное поведение и качество труда» в целом по дисциплине составляет 40% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 40% от объема аудиторных занятий.

#### **6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**

В процессе обучения используются оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций, такие как дискуссии, опросы. На занятиях проходит обсуждение вопросов, изученных обучающимся во время аудиторных занятий и самостоятельно.

##### **6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).**

6.1.1. В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующая компетенция:

<b>Код компетенция</b>	<b>В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать</b>
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ПК-6	Способен участвовать в подготовке перспективной политики развития организации, планировать и организовывать работу коллектива исполнителей, принимать исполнительские решения в условиях различных мнений
------	---

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1.3. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<b>знает:</b> как демонстрировать управленческую компетентность, необходимую для формирования команды и руководства ее работой на основе разработанной стратегии сотрудничества.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: как демонстрировать управленческую компетентность, необходимую для формирования команды и руководства ее работой на основе разработанной стратегии сотрудничества.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: как демонстрировать управленческую компетентность, необходимую для формирования команды и руководства ее работой на основе разработанной стратегии сотрудничества. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: как демонстрировать управленческую компетентность, необходимую для формирования команды и руководства ее работой на основе разработанной стратегии сотрудничества. но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: как демонстрировать управленческую компетентность, необходимую для формирования команды и руководства ее работой на основе разработанной стратегии сотрудничества. свободно оперирует приобретенными знаниями.
<b>умеет:</b> планировать, организовать, мотивировать, оценивает и корректирует совместную деятельность по достижению поставленной цели с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять планировать, организовать, мотивировать, оценивает и корректирует совместную деятельность по достижению поставленной цели с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений планировать, организовать, мотивировать, оценивает и корректирует совместную деятельность по достижению поставленной цели с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов. в области управле-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: планировать, организовать, мотивировать, оценивает и корректирует совместную деятельность по достижению поставленной цели с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: планировать, организовать, мотивировать, оценивает и корректирует совместную деятельность по достижению поставленной цели с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

	в области управления персоналом при решении практических задач с учетом положений	ния персоналом при решении практических задач с учетом положений. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	членов. в области управления персоналом при решении практических задач с учетом положений. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	в области управления персоналом при решении практических задач с учетом положений. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
<b>владеет:</b> способами, методами и стратегиями оптимизации социально-психологического климата в коллективе, предупреждения и разрешения конфликтов, технологиями обучения и развития профессиональной и коммуникативной компетентности членов команды.	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет практическими навыками применения способами, методами и стратегиями оптимизации социально-психологического климата в коллективе, предупреждения и разрешения конфликтов, технологиями обучения и развития профессиональной и коммуникативной компетентности членов команды. при решении практических задач профессиональной деятельности; допускает существенные ошибки.	Обучающийся владеет практическими навыками применения способами, методами и стратегиями оптимизации социально-психологического климата в коллективе, предупреждения и разрешения конфликтов, технологиями обучения и развития профессиональной и коммуникативной компетентности членов команды. при решении практических задач профессиональной деятельности. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в анализе новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет практическими навыками применения способами, методами и стратегиями оптимизации социально-психологического климата в коллективе, предупреждения и разрешения конфликтов, технологиями обучения и развития профессиональной и коммуникативной компетентности членов команды. при решении практических задач профессиональной деятельности, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет практическими навыками применения способами, методами и стратегиями оптимизации социально-психологического климата в коллективе, предупреждения и разрешения конфликтов, технологиями обучения и развития профессиональной и коммуникативной компетентности членов команды. при решении практических задач профессиональной деятельности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-6 Способен участвовать в подготовке перспективной политики развития организации, планировать и организовывать работу коллектива исполнителей, принимать исполнительские решения в условиях различных мнений

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<b>знает:</b> основные понятия в сфере управления качеством (менеджмента качества) продукции (работ, услуг) и положения экономики, организации производства, труда и управле-	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующим знаниям: основы оценки результатов деятельности персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим знаниям: основы оценки результатов деятельности персонала организации, основные процессы систем	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим знаниям: основы оценки результатов деятельности персонала организации, основные процессы систем	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим знаниям: основы оценки результатов деятельности персонала организации, основные процессы систем

<p>ния качеством; Риски воздействия коррупционной составляющей на качество продукции (работ, услуг) и основные меры по предупреждению коррупции в организации</p>	<p>организации, основные процессы систем управления качеством человеческого капитала и методы их идентификации</p>	<p>управления качеством человеческого капитала и методы их идентификации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>управления качеством человеческого капитала и методы их идентификации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>управления качеством человеческого капитала и методы их идентификации, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p><b>умеет:</b> применять методологию анализа рисков, возможностей и интересов всех сторон, заинтересованных в результатах деятельности организации; выявлять и предотвращать ситуации возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов; выявлять коррупционные риски и определять пути их минимизации</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет анализировать основные трудовые показатели, а также разрабатывать и программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность, разрабатывать и совершенствовать алгоритмы и программы применительно к задачам управления качеством человеческого капитала в области управления персоналом при решении практических задач с учетом положений</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений анализировать основные трудовые показатели, а также разрабатывать и программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность, разрабатывать и совершенствовать алгоритмы и программы применительно к задачам управления качеством человеческого капитала в области управления персоналом при решении практических задач с учетом положений. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: анализировать основные трудовые показатели, а также разрабатывать и программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность, разрабатывать и совершенствовать алгоритмы и программы применительно к задачам управления качеством человеческого капитала в области управления персоналом при решении практических задач с учетом положений. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: анализировать основные трудовые показатели, а также разрабатывать и программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность, разрабатывать и совершенствовать алгоритмы и программы применительно к задачам управления качеством человеческого капитала в области управления персоналом при решении практических задач с учетом положений. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p><b>владеет:</b> навыками применения теоретических знаний при решении практических задач в профессиональной деятельности.</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет практическими навыками применения знаний в области анализа профессиональных качеств работников с целью</p>	<p>Обучающийся владеет практическими навыками применения знаний в области анализа профессиональных качеств работников с целью их рационального использования, навыками и приемами создания новых</p>	<p>Обучающийся частично владеет практическими навыками применения знаний в области анализа профессиональных качеств работников с целью их рационального</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет практическими навыками применения знаний в области анализа профессиональных качеств работников с целью их рационального</p>

	их рационального использования, навыками и приемами создания новых моделей применительно к задачам управления качеством человеческого капитала. при решении практических задач профессиональной деятельности; допускает существенные ошибки.	моделей применительно к задачам управления качеством человеческого капитала. при решении практических задач профессиональной деятельности. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в анализе новых ситуациях.	использования, навыками и приемами создания новых моделей применительно к задачам управления качеством человеческого капитала. при решении практических задач профессиональной деятельности, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	использования, навыками и приемами создания новых моделей применительно к задачам управления качеством человеческого капитала. при решении практических задач профессиональной деятельности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
--	--	--	---	---

### Форма промежуточной аттестации: зачет

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Организационное поведение и качество труда» (прошли промежуточный контроль, выполнили и выступили с докладом и т.д.).

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

### 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

ЭОР по дисциплине «Организационное поведение и качество труда»:

<https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=1011>



## **1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).**

### **а) основная литература:**

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490227>

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489213>

### **б) дополнительная литература:**

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489917>

2. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488722> .

### **в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:**

Используемое программное обеспечение:

<b>Наименование ПО</b>	<b>№ договора</b>
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216, 61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета ([elib.mgup.ru](http://elib.mgup.ru); [lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog](http://lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog)), к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (<http://window.edu.ru>), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам).

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.**

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

## **9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.**

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы по отношению к обучающемуся, как лекции, семинары, а также различные виды самостоятельной работы по заданию преподавателя.

**Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.**

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчерки-

вающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации. Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

#### **Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.**

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов сокурсников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

#### **Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.**

Данная форма работы направлена на самостоятельное изучение обучающимися отдельных вопросов по темам учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

#### **Работа с литературой.**

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода. Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались. При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке,

должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

### **Методические рекомендации по подготовке к тестированию**

Тестирование является формой промежуточного, а также итогового контроля знаний студентов. Тестирование стимулирует систематическую работу студентов в течение нескольких семестров, что повышает познавательно-творческую направленность самообразования. При подготовке к тестированию необходимо наряду с основной учебной литературой использовать справочную, дополнительную литературу.

### **Методические рекомендации на составления и выступления с докладом.**

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составлять план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показывается позиция автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

### **Методические рекомендации студентам для подготовки к зачету.**

Подготовка студентов к зачету включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету;
- сдача зачета.

Подготовку к зачету необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к зачету, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на зачет. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к зачету может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к зачету обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользо-

ваться для подготовки к зачету, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации. Наиболее оптимальны для подготовки к зачету учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к зачету является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к зачету студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к зачету должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

## **10. Методические рекомендации для преподавателя.**

Дисциплина «Организационное поведение и качество труда» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Своеобразие этого курса определяется объектом управления – человеческие ресурсы организации, и характером современной управленческой деятельности, направленной, прежде всего, на работу с персоналом, как основным ресурсом, определяющим конкурентоспособность организации. Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный практический характер. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и практику применения действующего трудового законодательства.

Поэтому в процессе подготовки к семинарскому занятию желательнее ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов, издаваемых по разным аспектам.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки магистров **27.04.02 «Управление качеством»**.

**Программу составили:**

к.э.н., доцент



/И.В. Белянина/

**Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом» «29» августа 2022 г., протокол № 01.**

Заведующий кафедрой  
д.э.н., профессор



/М.М. Крекова/

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)**

*Направление подготовки: 27.04.02 «Управление качеством»  
ОП: «Стратегическое управление трудовыми процессами»  
Форма обучения: очная, заочная  
2022 год набора*

*Кафедра: «Управление персоналом»*

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

### **Организационное поведение и качество труда**

**Состав:**

**1. Паспорт фонда оценочных средств**

**2. Описание оценочных средств:**

- *примерные темы докладов;*
- *примерные вопросы для тестирования;*
- *вопросы по темам дисциплины;*
- *учебные кейсы;*
- *вопросы для подготовки к зачету.*

**Составитель:**

***к.э.н., доцент Белянина Ирина Владимировна***

*Москва, 2022 год*

## ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Организационное поведение и качество труда					
ФГОС ВО 27.04.02 «Управление качеством»					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p><b>знает:</b> как демонстрировать управленческую компетентность, необходимую для формирования команды и руководства ее работой на основе разработанной стратегии сотрудничества.</p> <p><b>умеет:</b> планировать, организовывать, мотивировать, оценивать и корректировать совместную деятельность по достижению поставленной цели с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.</p> <p><b>владеет:</b> способами, методами и стратегиями оптимизации социально-психологического климата в коллективе, предупреждения и разрешения конфликтов, технологиями обучения и развития профессиональной и коммуникативной компетентности членов команды.</p>	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, Т, Д, Зачет	Пороговый уровень: знает содержание основных теорий мотивации, лидерства и власти в организации, процессов групповой динамики и принципов формирования команды.
ПК-6	Способен участвовать в подготовке перспективной политики развития организации, планировать и организовывать работу коллектива исполнителей, принимать исполнительские решения в условиях различных мнений	<p><b>знает:</b> основные понятия в сфере управления качеством (менеджмента качества) продукции (работ, услуг) и положения экономики, организации производства, труда и управления качеством; Риски воздействия коррупционной составляющей на качество продукции (работ, услуг) и основные меры по предупреждению коррупции в организации</p> <p><b>умеет:</b> применять методологию анализа рисков, возможностей и интересов всех сторон, заинтересованных в результатах деятельности организации; выявлять и предотвращать ситуации возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов; выявлять коррупционные риски и определять пути их минимизации</p> <p><b>владеет:</b> навыками применения теоретических знаний при решении практических задач в профессиональной деятельности</p>	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, Т, Д, Зачет	Пороговый уровень: получение навыков анализа эффективности и качества труда персонала для решения практических вопросов управления коллективом

\*\* - Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

## Перечень тем для подготовки доклада по дисциплине «Организационное поведение и качество труда».

*Доклад направлен на оценку уровня освоения компетенции УК-3, ПК-6*  
*Критерии оценки доклада*

УК-3 проверяется наличием практических примеров при подготовке докладов

ПК-6 проверяется при проведении семинарских занятий

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:

- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения.

2. Соблюдение регламента при представлении доклада.

3. Представление, а не чтение материала.

4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы.

5. Четкость дикции.

6. Правильность и своевременность ответов на вопросы.

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий.

1. Система организационного поведения (на примере конкретной организации).

2. Зарубежный опыт построения системы организационного поведения (в Швейцарии, Канаде, США, Германии, Франции).

3. Стратегическое управление кадровым направлением деятельности организации через призму организационного поведения.

4. Управление конфликтами и ликвидация последствий конфликтов.

5. Управление персональным и профессиональным развитием в организации.

6. Взаимосвязь деловой среды организации и человека.

7. Управление первичной и вторичной адаптацией в организации.

8. Внешние и внутренние коммуникации в организации.

9. Теории поведения человека в организации.

1. Формирование групповых норм и ценностей в организации.

2. Управление организационной культурой в организации.

3. Организационное поведение и качество труда в системе международного бизнеса.

4. Практика современной мотивации труда в России и за рубежом.

5. Предмет организационного поведения. Хоторнские исследования.

6. Особенности организационного поведения в России.

7. Определение понятия «личность». Свойства личности.

8. Определение понятия «личность». Основные теории личности.

9. Направленность и способности личности. Типы мышления, черты характера.

10. Основные характеристики установок. Внешние факторы, влияющие на поведение человека в организации.

11. Темперамент, его свойства и типы. Дополнительные характеристики личности. Возрастные психологические особенности.

12. Понятие о восприятии. Взаимосвязь и различие между ощущением и восприятием.

13. Подпроцессы восприятия. Механизмы перцептивной защиты.

14. Социальное восприятие. Стереотипизация и психологические эффекты.

15. Управление впечатлением.

16. Определение психических процессов внимания, памяти, воли, эмоций, аттракции.

17. Система мотивации: потребности, мотивы, интересы, ценности.

18. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Альдерфера, Мак Клеlland, Герцберга).

19. Процессуальные теории мотивации (Мак Грегора, теория ожидания Врума, модель Портера – Лоулера).



- 20.Современные теории мотивации (справедливости, атрибуции, целеполагания, подкрепления мотива).
- 21.Системы материального стимулирования – надбавки, бонусы, сдельная система оплаты труда, системы Скэнлона и Раккера.
- 22.Концепция проектирования рабочего места: обогащение и расширение труда.
- 23.Концепция проектирования рабочего места: модель характеристик работ Хэкмена и Олджэма.
- 24.Определение лидерства. Теория черт характера лидера.
- 25.Определение лидерства в теории обмена. Ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера.
- 26.Теория харизматического и преобразующего лидерства. Заменители лидерства. Стили лидерства.
- 27.Роли и деятельность лидеров в исследовании Фреда Лютенса. Национальный и социально-демографический аспекты лидерства.
- 28.Власть в контексте организации. Власть как межличностное взаимодействие.
- 29.Классификация оснований власти. Потребность во власти.
- 30.Косвенные методы влияния и тактические приемы власти.
- 31.Потребность во власти. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения.
- 32.Теории формирования групп. Тематика докладов и рефератов СРС.
- 33.Стадии формирования группы.
- 34.Классификация групп.
- 35.Сплоченность группы. Воздействие групповой сплоченности на производительность (исследование Шехтера).
- 36.Групповые роли, нормы, статус. Природа команд.
- 37.Феномен Рингельманна в группе. Групповое давление и конформность.
- 38.Стадии развития конфликта и стратегии выхода из него.
- 39.Внутриличностный конфликт и его подвиды.
- 40.Межличностный конфликт, его источники и стратегии решения.
- 41.Межгрупповой конфликт, его причины. Черты групп, находящихся в конфликте.
- 42.Организационный конфликт, его типы. Развитие представлений о конфликте. Навыки ведения переговоров.
- 43.Понятие о стрессе. Стадии развития стресса.
- 44.Факторы стресса вне и внутри организации. Индивидуальные факторы стресса.
- 45.Эффекты стресса на рабочем месте: физиологические, психологические и поведенческие проблемы. Основные способы борьбы со стрессом.
- 46.Понятие организационной культуры и ее характеристики.
- 47.Однородность и сила организационной культуры.
- 48.Типы организационной культуры. Управление организационной культурой.
- 49.Национальные особенности организационного поведения в России.
- 50.Модель национальной культуры Ховстеде. Глобальная организационная культура.

## **Фонд примерных вопросов тестирования по дисциплине «Организационное поведение и качество труда».**

Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий из 10 вопросов. Критерии оценки используются следующие:

- «отлично» - 85-100% правильных ответов;
- «хорошо» - 60-84% правильных ответов;
- «удовлетворительно» 40 -59% правильных ответов;
- «не удовлетворительно» менее 40% правильных ответов.

### **1 семестр (УК-3, ПК-6)**

1. Основу мотивации составляют три взаимодействующих и взаимозависимых элемента:
  - а. Потребность, вознаграждение, поведение
  - б. Потребность, побуждение, вознаграждение
  - в. Поведение, вознаграждение, личность
2. Мотив – это:
  - а. индивидуальные внутренние движущие силы, которые побуждают нас вести себя по-своему
  - б. ощущение потери или лишения, недостатка чего-то важного.
  - в. это процесс, начинающийся с нехватки или потребности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения.
3. Мотивация – это:
  - а. индивидуальные внутренние движущие силы, которые побуждают нас вести себя по-своему
  - б. ощущение потери или лишения, недостатка чего-то важного.
  - в. это процесс, начинающийся с нехватки или потребности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения.
4. Потребность – это:
  - а. индивидуальные внутренние движущие силы, которые побуждают нас вести себя по-своему
  - б. ощущение потери или лишения, недостатка чего-то важного.
  - в. это процесс, начинающийся с нехватки или потребности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения.
5. Неформальную организацию можно охарактеризовать как:
  - а. Создаваемую по воле руководства
  - б. Спонтанно образовавшуюся группу людей
  - в. Созданную по заранее продуманному плану
6. Формальная организация...
  - а. Образуется спонтанно
  - б. Не имеет четко выраженной иерархии
  - в. Создается по заранее продуманному плану
7. Формальные и неформальные организации:
  - а. Не имеют ничего общего

- б. Схожи наличием иерархии, лидера, задач  
в. Отличаются количеством составляющих их людей
8. Выберите характеристики неформальных организаций:
- а. Жесткий контроль сверху, регламентация деятельности  
б. Формальные лидеры и жесткая иерархия  
в. Социальный контроль, неформальные лидеры
9. Главное отличие формального и неформального лидеров состоит в:
- а. Опоре и поддержке в виде делегируемых официальных полномочий или признании группой  
б. Применении власти к членам группы  
в. Признании иерархии
10. Неформальные организации:
- а. Обладает рядом недостатков – низкая производительность труда, невозможность управления, непризнание лидера  
б. Обладают рядом преимуществ – высокий дух коллективизма, преданность организации  
в. Вызывают ряд проблем – отсутствие иерархии и коммуникации между членами организации
11. Укажите верный порядок этапов создания рабочей группы:
- а. Формирование – выполнение работы – смятение – нормирование - расформирование  
б. Формирование – нормирование – смятение – выполнение работы – расформирование  
в. Формирование – смятение – нормирование – выполнение работы – расформирование
12. В процессе создания и формирования рабочей группы этап «смятение» означает, что:
- а. Группа начинает совместное движение к общим целям, устанавливаются равновесие конкурирующих сил и групповые нормы, определяющие поведение ее членов  
б. Члены группы конкурируют за обладание более высоким статусом, за относительное влияние, дискутируют о направлениях развития; между ее участниками складываются достаточно напряженные отношения  
в. Группа вступает в стадию зрелости, она способна решать самые сложные задачи, каждый ее член исполняет несколько функциональных ролей
13. В процессе создания и формирования рабочей группы этап «нормирование» означает, что:
- а. Группа начинает совместное движение к общим целям, устанавливаются равновесие конкурирующих сил и групповые нормы, определяющие поведение ее членов  
б. Члены группы конкурируют за обладание более высоким статусом, за относительное влияние, дискутируют о направлениях развития; между ее участниками складываются достаточно напряженные отношения  
в. Группа вступает в стадию зрелости, она способна решать самые сложные задачи, каждый ее член исполняет несколько функциональных ролей
14. Одно из основных условий эффективной командной работы:

- а. Наличие легко достижимой задачи
- б. Обязательное вознаграждение каждого сотрудника вне зависимости от его вклада в общее дело
- в. Поддерживающее окружение

15. К особенностям команды относят:

- а. Низкую динамику
- б. Повышенную чувствительность к изменениям в составе
- в. Положительное восприятие сотрудниками отхода от классических форм руководства

16. Согласно теории близости, группы создаются по причине:

- а. Стремления быть связанными друг с другом в силу пространственной или географической близости
- б. Схожего отношения к общезначимым для них целям и задачам, общим установкам и ценностям
- в. Получения вознаграждения вследствие взаимодействия в процессе групповой деятельности

17. Согласно теории обмена, группы создаются по причине:

- а. Стремления быть связанными друг с другом в силу пространственной или географической близости
- б. Схожего отношения к общезначимым для них целям и задачам, общим установкам и ценностям
- в. Получения вознаграждения вследствие взаимодействия в процессе групповой деятельности

18. Согласно теории личностных качеств лидера:

- а. Для достижения высоких показателей работы в подразделении необходимо корректировать поведение лидера, ориентируя его на успешное решение производственных задач, при одновременном создании удовлетворенности трудом у подчиненных и их развитии
- б. Выбирая стиль управления, предпочтение следует отдать тому стилю, который в наибольшей степени учитывает особенности данной ситуации
- в. Если для того, чтобы успешно вести за собой людей, лидер должен обладать определенными качествами, то следует посредством методов отбора найти такого человека, который успешно справился бы с выполнением этой роли

19. Согласно теориям лидерства, основанным на ситуационном подходе:

- а. Для достижения высоких показателей работы в подразделении необходимо корректировать поведение лидера, ориентируя его на успешное решение производственных задач, при одновременном создании удовлетворенности трудом у подчиненных и их развитии
- б. Выбирая стиль управления, предпочтение следует отдать тому стилю, который в наибольшей степени учитывает особенности данной ситуации
- в. Если для того, чтобы успешно вести за собой людей, лидер должен обладать определенными качествами, то следует посредством методов отбора найти такого человека, который успешно справился бы с выполнением этой роли

20. Согласно теориям харизматических качеств лидеров:

- а. Лидеры, обладающие ореолом особой значимости, исключительности и магнетизма в глазах окружающих, способны мотивировать людей, повышать их энтузиазм, стимулируют к достижению высоких результатов.
  - б. Если для того, чтобы успешно вести за собой людей, лидер должен обладать определенными качествами, то следует посредством методов отбора найти такого человека, который успешно справился бы с выполнением этой роли
  - в. Для достижения высоких показателей работы в подразделении необходимо корректировать поведение лидера, ориентируя его на успешное решение производственных задач, при одновременном создании удовлетворенности трудом у подчиненных и их развитии
21. Какой показатель может служить для оценки производительности?
- а. Количество неявок на работу
  - б. Соотношение между ожидаемой и получаемой суммой благ за выполненную работу
  - в. Отношение полезного результата к затратам, обусловившим его достижение
22. Показатель, применяемые для оценки удовлетворенности работой:
- а. Текучесть кадров
  - б. Достижение поставленных целей
  - в. Соотношение между ожидаемой и получаемой суммой благ за выполненную работу
23. Что не относится к запретам организационного поведения?
- а. Обращаться к непосредственному руководителю
  - б. Давать указания работникам, которые находятся в распоряжении нижестоящего руководителя
  - в. Подчиняться сразу нескольким начальникам
24. Основные организующие силы, под действием которых возникает и воспроизводится Организационное поведение и качество труда:
- а. Субординационные и координационные
  - б. Стихийные
  - в. Формальные
25. Выберите характерную черту фирмы с приобщенным типом работника:
- а. Узкофункциональное видение работы
  - б. Сплачивающая модель поведения
  - в. Высокий уровень рассогласований
26. Противоречивый образ того, чем организация и ее члены могут быть, т.е. ее возможное (и желательное) будущее – это:
- а. Цель
  - б. Задача
  - в. Видение
27. Конкретные показатели, к которым организация стремится в определенный период времени – это:
- а. Ценностные предпосылки
  - б. Цели
  - в. Фактические предпосылки
28. Выберите модель организационного поведения, базирующуюся на партнерстве:

- а. Опекунская
- б. Авторитарная
- в. Коллегиальная

29. Укажите верный порядок эволюции моделей организационного поведения:

- а. Опекунская – поддерживающая – авторитарная – коллегиальная
- б. Коллегиальная – поддерживающая – авторитарная – опекунская
- в. Авторитарная – опекунская – поддерживающая – коллегиальная

30. Выберите верное определение понятия «личность».

- а. Субъект социальных отношений и сознательной, созидательной деятельности
- б. Представитель человеческого рода
- в. Член трудового коллектива

31. Люди, долго переживающие события, не поддающиеся изменениям, упорные и терпеливые, обладают качеством:

- а. Эмоциональность
- б. Вторичность
- в. Первичность

32. Если какая-либо ситуация легко вызывает у человека эмоциональное состояние, то можно сказать, что он обладает качеством:

- а. Первичность
- б. Вторичность
- в. Эмоциональность

33. Люди, живущие настоящим, легко приспосабливающиеся к новой обстановке и быстро отказывающиеся от своей цели и идеи, обладают качеством:

- а. Эмоциональность
- б. Активность
- в. Первичность

34. Выберите тип человека, соответствующий описанию: отличается большой силой, отвагой, предприимчивостью; легко обходит препятствия, участвует в общем деле и выполняет все, что требуется. Способен взяться за любую работу, но необходимо поддерживать интерес к ней, так как он легко отвлекается.

- а. Сангвиник
- б. Бурный
- в. Нервный

35. Выберите тип человека, соответствующий описанию: весьма практичный человек, легко и быстро адаптирующийся. Ответственный работник, склонен к обобщениям, любит точность, основательность и объективность.

- а. Сангвиник
- б. Бурный
- в. Нервный

36. С увеличением среднего возраста персонала:

- а. Снижается текучесть кадров
- б. Увеличивается количество прогулов
- в. Удовлетворенность работой снижается

37. По какому фактору деятельности наблюдается существенное различие между мужчинами и женщинами?
- а. Удовлетворенность работой
  - б. Абсентеизм
  - в. Текучесть кадров
38. Какая из характеристик личности не оказывает значительного влияния на все факторы деятельности?
- а. Возраст
  - б. Количество иждивенцев
  - в. Стаж работы в организации
39. Социальный ранг личности в группе, мера признания и принятия личности ее участниками – это:
- а. Роль
  - б. Статус
  - в. Иерархия
40. Образец действий, ожидаемых от индивида при выполнении имеющей отношение к другим людям деятельности, отражающий положение человека в социальной системе, его права и обязанности, его властные полномочия и ответственность – это:
- а. Роль
  - б. Статус
  - в. Иерархия

## **Вопросы по темам дисциплины «Организационное поведение и качество труда».**

*Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине  
«Организационное поведение и качество труда», получаемых в ходе освоения компетенции УК-3, ПК-6*

1. Что имеется в виду под поведением.
2. Что такое Организационное поведение и качество труда.
3. «Отличная организация» и ее основные характеристики.
4. Понятие личности, основные факторы, влияющие на формирование личности
5. Основные социально психологические характеристики личности: статусы и роли, характер, темперамент, конформизм
6. Перечислите, на какие группы могут быть условно разделены источники стресса
7. Назовите основные особенности серийного производства.
8. Перечислите характерные черты крупносерийного производства.
9. Назовите признаки эффективности организационной структуры.
10. Перечислите и кратко охарактеризуйте четыре шага по приведению организационной структуры в соответствие со стратегией
11. Этапы формирования и развития групп, взаимодействие формальных и неформальных групп на различных этапах
12. Методы изучения выделения групп.
13. Групповые нормы, их разновидности, условия формирования, влияние на поведение индивида в организации
14. Групповая власть: распределение власти между структурными подразделениями
15. Дайте характеристику коммуникативной системы организации
16. Эффективное построение межуровневых коммуникаций в организациях
17. Психологические факторы, влияющие на индивидуальное принятие решений
18. Межличностные коммуникации
19. Теория лидерских черт.
20. Стили лидерства в классических и современных теориях.
21. Четыре системы менеджмента Лайкерта.
22. Механизмы координации по Минцбергу.
23. Влияние размера организации и технологии на организационную структуру.
24. Организационная культура: понятие и характеристики.
25. Власть и группы. Отношения власти между группами внутри структуры.
26. Поведение «групп по интересам».
27. Скрытые лики власти.
28. Организационная структура как средство борьбы с неопределенностью.
29. Пограничные роли как механизм для снижения неопределенности среды.
30. Стратегии выбора ниши.



## Описание учебных кейсов.

Решение кейсовых ситуаций по дисциплине направлено на оценку уровня владения знаниями, навыками и умениями, формируемыми у обучающегося в ходе освоения профессиональных компетенций УК-3, ПК-6.

### Критерии для оценки работы учащегося над решением кейс-задач.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	<ul style="list-style-type: none"><li>– изложение материала логично, грамотно, без ошибок;</li><li>– свободное владение профессиональной терминологией;</li><li>– умение высказывать и обосновать свои суждения;</li><li>– студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы;</li><li>– студент организует связь теории с практикой.</li></ul>
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"><li>– студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности;</li><li>– ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.</li></ul>
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"><li>– студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения;</li><li>– обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.</li></ul>
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"><li>– отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс;</li><li>– в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.</li></ul>

### Кейс № 1

#### Описание учебного кейса:

Упражнение проходит в парах. Ведущий вручает каждому из них карточку с текстом, состоящим из трех частей.

1. Посвящена общему описанию ситуации, зачитывается до начала разговора; в ней подчеркнута роль, которую будет играть обладатель карточки.

2. Содержит текст, который обладатель карточки будет открыто говорить своему партнеру.

3. Излагает истинную причину поведения участника в ситуации, которую он не готов сразу открыто высказать. Задача второго участника, принимающего на себя другую роль, указанную в карточке, – понять истинную позицию собеседника. Для достижения этой цели он использует уточнение, пересказ, дальнейшее развитие мыслей собеседника и т.д. В его задачу вовсе не входит решать проблему собеседника, необходимо только понять, в чем дело. В каждой паре состоится два разговора: сначала один из участников будет разбираться в проблеме другого, потом – наоборот.

#### Примеры текстов карточек:

1. Сын (дочь) уговаривает мать (отца) поехать в санаторий. Мать (отец) живет вместе с семьей сына (дочери).

2. Мать (отец) отказывается, говоря что семье сына (дочери) будет сложно самой справиться с хозяйством, с детьми.

3. На самом деле у матери (отца) появился новый знакомый (знакомая), с которой (которой) мать (отец) расставаться сейчас вовсе не желает.

1. Сотрудник приходит к начальнику отдела и говорит, что хочет уволиться

2. Он говорит, что нашел работу ближе к дому и сможет больше времени уделять воспитанию детей.

3. На самом деле он считает, что его работа не оценивается по заслугам, обижен на начальника и поэтому решил уволиться.

1. Заведующий кафедрой написал заявление ректору академии с просьбой освободить его от обязанностей заведующего.

2. Он объясняет, что хочет сосредоточиться на написании и издании учебных пособий для студентов.

3. На самом деле он не хочет работать с начальником учебного отдела, который ведет себя с ним казенно-бюрократически, авторитарно и недоброжелательно.

Обсуждение: все по очереди обмениваются результатами беседы -удалось или не удалось понять проблему другого. Насколько использование в беседе приемов активного слушания помогает разобраться в скрываемой партнером проблеме.

## Кейс № 2

### Описание учебного кейса:

1. Перечислите и проанализируйте по степени действенности известные вам стимулы к труду, заполнив соответствующий столбец в таблице.

2. Приведите мотивы, на которые направлены выделенные стимулы, заполнив второй столбец табл.

**Таблица.**

### Соответствие мотивов и стимулов

№	Стимулы к труду	Мотивы воздействия
1		
2		
3		
4		
5		
6		

## Кейс № 3

### Описание учебного кейса:

Это упражнение поможет обучающимся научиться грамотно и с пользой разрешать конфликтные ситуации; понять, что всегда существует несколько вариантов поведения в конфликтных ситуациях.

Возьмите «Чашу чувств» и скажите следующее: «То, что у нас накопились вопросы по поводу взаимоотношений – хорошо, хотя бы потому, что вы о них не постеснялись написать. Не побоялись неодобрения, а приняли решение разобраться в ситуации. Конфликты – это часть нашей жизни. Предлагаю вам подумать о том, как мы ведем себя в конфликте. Состязаемся, соревнуемся? Проигрываем? Какие чувства вызывает у нас соперник? Непреднамеренные конфликты приводят к обидам, потере дружбы, к вспышкам гнева, отчуждению. Поэтому важно знать, как вести себя в конфликтных ситуациях. Сегодня мы будем учиться разрешать конфликты.

Для начала давайте попробуем вместе подумать о том, как лучше всего поступать в определенной ситуации, чтобы уладить конфликт. Я буду называть ситуацию, а вы – обсуждать ее по следующим правилам».

#### Правила обсуждения

– Рассказывайте о любых идеях, приходящих в голову.

- Не осуждайте чужие идеи.
- Выдвигая свои идеи, используйте уже высказанные.
- Предлагайте как можно больше идей. Из следующего списка ситуаций выберите одну и предложите участникам обдумать все возможные варианты ее решения. Записывайте ответы студентов на доске, и после проигрывания ситуаций обсудите варианты, выбрав среди них; приемлемые.
- Кто-то дразнит или обзывает тебя.
- Учитель несправедливо обвиняет тебя в списывании во время контрольной.
- Родители на неделю запретили тебе ходить гулять с друзьями за драку с младшим братом.
- Во время уроков одноклассник, сидящий за тобой, постоянно колет тебя в спину ручкой или бросает в тебя ластик.

После того как студенты предложат все возможные варианты решения проблемы, обсудите, какие из них были бы наиболее эффективными. Подчеркните два лучших.

*Дискуссия на тему занятия:*

Обсудите следующие вопросы:

- В чем причины конфликтов?
- Как можно предотвратить конфликт?
- Что чувствуют в ситуации конфликта обиженный и обидчик?
- Какое поведение помогает с достоинством выйти из конфликта или не допустить его разгорания?

Пусть студенты по ролям разыграют конфликтные ситуации из «Чаша чувств», придумав для них благополучный исход.

#### **Кейс № 4**

##### **Описание учебного кейса:**

*Цель:*

- установить зависимость продолжительности общения от личного обаяния;
- научиться определять и развивать личностные ресурсы влияния на собеседника.

Группа делится пополам, участники садятся в две шеренги напротив друг друга. Одна сторона – «министры», другая – «конструкторы», придумавшие «летающие» велосипеды и обратившиеся к «министрам» с просьбой поставить производство этих велосипедов на поток. Задача «конструкторов» – убедить «министров» принять нужное им решение. Задача «министров» – по возможности заявку отклонить или потребовать от «конструкторов» дополнительных аргументов. После завершения первой части игры стороны меняются ролями.

*Обсуждение:*

участники обмениваются мнениями, отвечая на вопросы:

Что было сложнее (для каждой из сторон в обеих ролях): доказывать и убеждать или принимать «министерское решение»?

- В каких случаях отказывать было сложнее?
- Как звучал самый примитивный отказ?
- Как выглядел самый блестящий отказ?
- В чем особенность внутри группового взаимодействия обеих сторон в обеих ролях?
- Что помогало (или, напротив, мешало) реализовать поставленные задачи?

#### **Кейс № 5**

##### **Описание учебного кейса:**

- команды (по 7 представителей актива, органов самоуправления, общественных объединений),

- группы поддержки команд.

Организаторы:

- ведущий,
- хранитель времени,
- летописец,
- помощник (выносит реквизит),
- жюри,
- независимые наблюдатели.

*Результат игры:*

Заполнение кроссворда, в котором зашифрованы основные принципы лидерской деятельности (в выражениях). Ключом к каждому выражению служит смысловая нагрузка конкурсов. В финале игры участники и зрители еще раз проговаривают выражения, зашифрованные в кроссворде.

*Условия:*

Команды участвуют в 7 конкурсах, в каждом конкурсе один человек – лидер, а остальные – его команда. В очередном конкурсе лидер меняется, таким образом каждый член команды может им быть. Независимые наблюдатели работают с командой и делают заметки для анализа эффективности работы команды. Жюри оценивает каждый конкурс по семибалльной системе. Ведущий, помощник, летописец, хранитель времени – нейтральные лица, выполняют свои функции в игре.

Кроссворд заполняется после каждого конкурса, номер выражения в сетке кроссворда соответствует порядковому номеру конкурса. Выражение, зашифрованное в кроссворде, является ассоциацией, возникающей по содержанию конкурса. Выражение отгадывается группами поддержки, за каждый верный ответ команда, чья группа поддержки отгадала, получает дополнительно 3 балла.

*Ход игры:*

№	Название конкурса	Содержание	Выражение кроссворда	Реквизит
1	«имидж лидера XXI века» (домашнее задание)	Показ лидерской моды с комментариями и музыкой модель, до трех минут	1 Не так, как все	Реквизит команд
2	«Пойми меня»	7 игроков встают цепочкой спиной друг к другу. Первый получает информацию на карточке. Задание: передать информацию по цепочке без слов, при помощи жестов и символических выкриков	Искусство общения	Карточки с информацией (по количеству команд)
3	«Как вести за собой»	Провести массовую игру, где могут принять участие все зрители с залом	Зажги сердца людей!	Реквизит команд
4	«Четкие цели»	Коллективно обсудить психологическую ситуацию за 2	Знаю, что хочу!	Карточки с психологическими ситуациями (по количеству

		минуты. Дать вариант ее решения		команд)
5	«Мозговой штурм»	Команды работают с залом. На листе ватмана при помощи групп поддержки методом «мозгового штурма» собирается как можно больше понятий (слов, выражений) по теме «Детское объединение», «Лидерство», «Самоуправление»	Знаю! Умею! Научу!	Листы ватмана формата А2 и маркеры по количеству команд, скотч (для крепления)
6	«Мы ищем таланты!» (дом, здание)	Команда представляет номер художественной самодеятельности (песня, танец, сценка). Возможен вариант темы «Лидерство»	Творческий подход	Реквизит команд
7	«Наше общее дело»	Экспромтом представить музыкальный клип на предложенную песню	Все вместе	Фонограммы (по 1 куплету) песен, элементы костюмов

## Кейс № 6

### Описание учебного кейса:

1. Определить факторы, влияющие на поведение работников (внутри организации и за ее пределами).

2. Сравнить системы управления в этих двух организациях, выявить их сильные и слабые стороны.

Ситуация.

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми. Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу «Организационное поведение и качество труда».

– Анна! – воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. – Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе.

– Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, – ответила Анна. – А как у тебя дела?

– Я работаю в рекламном агентстве «Альбатрос». Я там уже почти год, – сказала Лида.

– Интересно, что это за организация? – спросила Анна. – Я слышала, что это достаточно жесткая контора.

– Я не знаю, откуда у тебя такая информация, – ответила Лида, – но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей

пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение в компании долго не задерживаются. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду.

Анна сочувственно взглянула на подругу.

– У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось! Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15... В итоге прошло уже 18 месяцев, но никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно было бы, конечно, обратиться к официальным кадровым документам. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то сомневаюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая.

Лида отставила свой кофе.

– Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я большему научилась от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие люди, как он, выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала.

– Тебе нравится то, что ты делаешь? – спросила Анна.

– Да, это очень интересная работа, – ответила Лида. – Она сложнее того, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это крайне необходимо.

Обе некоторое время сидели тихо. Наконец Анна сказала:

– В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?

– Я бы пошла, Анна, – сказала Лида, – но я взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?

– Да, конечно, – ответила Анна, – после того, как нас обоих повысят.

Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

## Список вопросов к зачету по учебной дисциплине «Организационное поведение и качество труда».

*Зачет является формой аттестации по дисциплине. В ходе зачета студенту необходимо ответить на два вопроса. Каждый из которых, позволяет оценить уровень освоения компетенции УК-3, ПК-6.*

### **Вопросы для зачета (УК-3, ПК-6)**

1. Предмет, цели организационного поведения. Связь с другими науками.
2. Основные этапы развития дисциплины.
3. Уровни организационного поведения.
4. Определяющие силы организационного поведения.
5. Внешняя и внутренняя среда организации.
6. Внутрифирменное обучение и технология организационных изменений.
7. Корпоративные университеты и их роль в развитии организации.
8. Факторы поведения личности в социальной среде.
9. Источники формирования личности человека.
10. Социальные стереотипы и их роль в поведении человека.
11. Профессионально-функциональные роли работников.
12. Типологии работников в организации.
13. Теории научения человека.
14. Концепция позитивного и негативного воздействия на оперантные реакции.
15. Личность в организации.
16. Мотивация, ее значение для управления поведением.
17. Группы в организации.
18. Внутригрупповые отношения.
19. Проблема лидерства. Стили руководства и их влияние на коллектив.
20. Девиантное поведение в организации.
21. Социальные позиции и роли личности в организации.
22. Формирование команды.
23. Роль теории бихевиоризма в науке «Организационное поведение и качество труда».
24. Роль концепция «Я» в системе организационного поведения.
25. Групповая динамика в системе организационного поведения.
26. Феномен социальной коммуникации.
27. Типология организаций и их поведение на внешнем рынке.
28. Воздействие норм группы на поведение человека.
29. Власть в организации.
30. Социализация и профессиональная адаптация.
31. Поведение организаций на разных стадиях онтогенеза.
32. Развитие человеческих ресурсов в организации.
33. Организационная культура в организации. Типология и особенности.
34. Уровни организационного поведения.
35. Атрибуты и характеристики организационной культуры.
36. Типы организационных обрядов.
37. Ролевые модели и символический менеджмент.
38. Изменение в организации и их источники.
39. Индивидуально – типологические особенности человека и их влияние на рабочий процесс.
40. Управление дисциплиной. Поощрение, убеждение и наказание, их эффективность.
41. Стадии формирования неформальных групп.
42. Национальные особенности менеджмента.

43. Влияние, власть и ее формы.
44. Методы формирования поддержания и развития организационной культуры.
45. Организационная культура управления персоналом в системе международного бизнеса.
46. Делегирование полномочий в группе, использование форм оплаты, стимулирующих формирование общности.
47. Ценности группы, как нормативная база морали.
48. Источники активности поведения человека на рабочем месте.
49. Коммуникативное поведение личности, как основа эффективной коммуникации в организации.
50. Связь внутриорганизационного лидерства и руководства.
51. Мотивация персонала, как управленческая проблема.
52. Природа организаций и человека.
53. Базисные теоретические подходы.
54. Основные типологии личности (по темпераменту, Хейманса – Ле Сенна, по приспособлению к жизни организации, по характеру отношения к нормам организации, невротические типы).
55. Психодинамическое направление в теории личности: Зигмунд Фрейд.
56. Результаты пересмотра психодинамического направления: Альфред Адлер и Карл Густав Юнг.
57. Эго-психология и связанные с ней направления в теории личности: Эрик Эриксон, Эрих Фромм и Карен Хорни.
58. Диспозициональное направление в теории личности: Гордон Олпорт, Рэймонд Кеттел и Ганс Айзенк.
59. Научающе-бихевиоральное направление в теории личности: Б. Ф. Скиннер.
60. Социально-когнитивное направление в теории личности: Альберт Бандура и Джулиан Роттер.
61. Когнитивное направление в теории личности: Джордж Келли. Гуманистическое направление в теории личности: Абрахам Маслоу.
62. Феноменологическое направление в теории личности: Карл Роджерс.
63. Законы и закономерности поведения личности. Теория бихевиоризма. Теория обмена. Теория символического интеракционизма. Теория управления впечатлениями. Этнометодология. Психоаналитическая теория. Теория трансактного анализа.
64. Базовый мотив социального познания.
65. Самопознание.
66. Базовый мотив оправдания своих действий и сохранения самоуважения.
67. Групповые процессы и эффекты. Командообразование.
68. Лидерство и власть. Источники власти. Современные концепции лидерства (теория эмоционального интеллекта, концепция первичного лидерства, теория внутреннего стимулирования лидерства, теория двигателя лидерства, идея распределенного или разделяемого лидерства, теория связующего лидерства и концепция «горячих групп», лидерство как управление парадоксами).
69. Нейтрализаторы, заменители и усилители лидерства.
70. Понятие и функции организационной культуры. Азбука организационной культуры (У.Холл). Метафоры оргкультуры (М.Элвессон).



**Перечень оценочных средств по дисциплине  
«Организационное поведение и качество труда»**

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Кейс-задача (К-З)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
2.	Устный опрос (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному	Вопросы по темам / разделам дисциплины для устных ответов
3.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд вопросов для тестирования
4.	Доклад (Д)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результа-	Темы докладов

**Структура и содержание дисциплины «Организационное поведение и качество труда»  
по направлению подготовки 27.04.02 «Стратегическое управление трудовыми ресурсами» (магистр)  
очная форма обучения, 2022 год набора**

№ п/п	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации		
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З	
1.	<b>Тема 1. Генезис теории организационного поведения.</b>	1	3-6	4	4		19									
2.	<b>Тема 2. Поведение личности в деловой среде, коммуникации как связующие процессы в организации. Теории и подходы к трудовой мотивации. Управление конфликтами и стрессами в деловой среде.</b>	1	7-10	4	4		19									
3.	<b>Тема 3. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации. Власть и лидерство в организации.</b>	1	11-14	4	4		19									
4.	<b>Тема 4. Формирование системы управления качеством труда в организации.</b>	1	14-16	4	4		19									
	<b>Форма аттестации</b>											+	+			<b>3</b>
	<b>Всего часов по дисциплине</b>	<b>108</b>		<b>16</b>	<b>16</b>		<b>76</b>					+	+			<b>3</b>

**Структура и содержание дисциплины «Организационное поведение и качество труда»  
по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством человеческого капитала» (магистр)  
заочная форма обучения, 2022 год набора**

№ п/п	Раздел	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1.	<b>Тема 1. Генезис теории организационного поведения.</b>	1	2	2		22								
2.	<b>Тема 2. Поведение личности в деловой среде, коммуникации как связующие процессы в организации. Теории и подходы к трудовой мотивации. Управление конфликтами и стрессами в деловой среде.</b>	1	2	2		22								
3.	<b>Тема 3. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации. Власть и лидерство в организации.</b>	1	2	2		23								
4.	<b>Тема 4. Формирование системы управления качеством труда в организации.</b>	1	2	4		23								
	<b>Форма аттестации</b>										+	+		<b>3</b>
	<b>Всего часов по дисциплине</b>	<b>108</b>	<b>8</b>	<b>10</b>		<b>90</b>					+	+		<b>3</b>