

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор/Декан  
института механики и энергетики  
Мастепаненко Максим Алексеевич

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Б1.О.05 Организационное поведение**

13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

Электроснабжение

магистр

очная

## 1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины является получение магистрами теоретических знаний и приобретения необходимых практических навыков в области управления поведением людей на предприятии, которые смогут использовать в своей профессиональной деятельности

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы	<b>знает</b> принципов командной работы <b>умеет</b> использовать принципов командной работы <b>владеет навыками</b> применения принципов командной работы
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	<b>знает</b> основами управления членами команды для достижения поставленной задачи <b>умеет</b> применять основы управления членами команды для достижения поставленной задачи <b>владеет навыками</b> руководства членами команды для достижения поставленной задачи
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	<b>знает</b> особенностей различных культур и наций в процессе организационного взаимодействия <b>умеет</b> понимать особенности различных культур и наций в процессе организационного взаимодействия <b>владеет навыками</b> учитывать особенности различных культур и наций в процессе организационного взаимодействия
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	<b>знает</b> особенностей социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий в процессе организационного взаимодействия <b>умеет</b> понимать особенности социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий в процессе организационного взаимодействия <b>владеет навыками</b> учитывать особенности социального взаимодействия, учитывая общее и особенное

			различных культур и религий в процессе организационного взаимодействия
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	<b>знает</b> методик оценивания ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные) <b>умеет</b> использовать методики оценивания ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные) <b>владеет навыками</b> оптимального использования ресурсов (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения порученного задания	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	<b>знает</b> методик определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки <b>умеет</b> использовать методики определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки <b>владеет навыками</b> определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» является дисциплиной обязательной части программы.

Изучение дисциплины осуществляется в I семестре(-ах).

Для освоения дисциплины «Организационное поведение» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин:

Освоение дисциплины «Организационное поведение» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин:

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Преддипломная практика

Практика по получению первичных навыков научно-исследовательской работы

### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины «Организационное поведение» в соответствии с рабочим учебным планом и ее распределение по видам работ представлены ниже.

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		лекции	практические занятия	лабораторные занятия			
1	108/3	14	14		80		За

в т.ч. часов: в интерактивной форме	4	4				
---	---	---	--	--	--	--

Семестр	Трудоёмкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцирован ный зачет	Консультации перед экзаменом	Экзамен
1	108/3			0.12			

### 5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций	Код индикаторов достижения компетенций
			всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
					Практические	Лабораторные				
1.	1 раздел.									
1.1.	Сущность и содержание организационного поведения	1	4	2	2		16			
1.2.	Мотивация и научение в организации	1	8	4	4		18	КТ 1	Контрольная работа	
1.3.	Групповая динамика	1	4	2	2		14			
1.4.	Лидерство в организации	1	4	2	2		14	КТ 2	Контрольная работа	
1.5.	Коммуникации в организации и управление конфликтами	1	8	4	4		18	КТ 3	Контрольная работа	
	Промежуточная аттестация		За							
	Итого		108	14	14		80			
	Итого		108	14	14		80			

#### 5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий)/ (практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка
Сущность и содержание организационного поведения	Сущность и содержание организационного поведения	2/-
Мотивация и научение в организации	Мотивация и научение в организации	4/2
Групповая динамика	Групповая динамика	2/-
Лидерство в организации	Лидерство в организации	2/-
Коммуникации в организации и управление	Коммуникации в организации и управление конфликтами	4/2

конфликтами		
Итого		14

### 5.2.1. Семинарские (практические) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка	
		вид	часы
Сущность и содержание организационного поведения	Сущность и содержание организационного поведения	Пр	2/2/-
Мотивация и научение в организации	Мотивация и научение в организации	Пр	3/-/-
Мотивация и научение в организации		Пр	1/-/-
Групповая динамика	Групповая динамика	Пр	2/2/-
Лидерство в организации	Лидерство в организации	Пр	1/-/-
Лидерство в организации		Пр	1/-/-
Коммуникации в организации и управление конфликтами	Коммуникации в организации и управление конфликтами	Пр	3/-/-
Коммуникации в организации и управление конфликтами		Пр	1/-/-
Итого			

### 5.3. Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен

### 5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Темы и/или виды самостоятельной работы	Часы
Сущность и содержание организационного поведения	16

Мотивация и научение в организации	18
Групповая динамика	14
Лидерство в организации	14
Коммуникации в организации и управление конфликтами	18

## 6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Организационное поведение» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Организационное поведение».
2. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Организационное поведение».
3. Методические рекомендации по выполнению письменных работ (контрольная работа) (при наличии).
4. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения (при наличии)
5. Методические указания по выполнению курсовой работы (проекта) (при наличии).

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	метод. лит. (из п.8 РПД)
1	Сущность и содержание организационного поведения. Сущность и содержание организационного поведения			
2	Мотивация и научение в организации. Мотивация и научение в организации			
3	Групповая динамика. Групповая динамика			
4	Лидерство в организации. Лидерство в организации			
5	Коммуникации в организации и управление конфликтами. Коммуникации в организации и управление конфликтами			

## 7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационное поведение»

### 7.1. Перечень индикаторов компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	1		2	
		1	2	3	4
УК-3.1: Демонстрирует понимание принципов командной работы	Практика по получению первичных навыков научно-исследовательской работы		x		
	Преддипломная практика				x
	Теория принятия решений	x			
УК-3.2: Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	Преддипломная практика				x
	Теория принятия решений	x			

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	1		2	
		1	2	3	4
УК-5.1: Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Преддипломная практика				x
УК-5.2: Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Преддипломная практика				x
УК-6.1: Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Преддипломная практика				x
УК-6.2: Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Преддипломная практика				x

## 7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Организационное поведение» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационное поведение» проводится в виде Зачет.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО». (или «ОТЛИЧНО», «ХОРОШО», «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» для дифференцированного зачета/экзамена)

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

## Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов очной формы обучения знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций		Максимальное количество баллов
<b>1 семестр</b>			
КТ 1	Контрольная работа		20
КТ 2	Контрольная работа		20
КТ 3	Контрольная работа		20
<b>Сумма баллов по итогам текущего контроля</b>			<b>60</b>
Посещение лекционных занятий			20
Посещение практических/лабораторных занятий			20
Результативность работы на практических/лабораторных занятиях			30
Итого			130
№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижений компетенций	Максимальное количество баллов	Критерии оценки знаний студентов
<b>1 семестр</b>			
КТ 1	Контрольная работа	20	Контрольная точка для одного варианта состоит: 1 теоретического вопроса – 4 балла 20 тестовых заданий – за каждый правильный вариант ответа 0,5 балла. – 10 баллов 2 задачи – по 3 балла за каждую
КТ 2	Контрольная работа	20	Контрольная точка для одного варианта состоит: 1 теоретического вопроса – 4 балла 20 тестовых заданий – за каждый правильный вариант ответа 0,5 балла. – 10 баллов 2 задачи – по 3 балла за каждую
КТ 3	Контрольная работа	20	Контрольная точка для одного варианта состоит: 1 теоретического вопроса – 4 балла 20 тестовых заданий – за каждый правильный вариант ответа 0,5 балла. – 10 баллов 2 задачи – по 3 балла за каждую

## Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на промежуточной аттестации

При проведении итоговой аттестации «зачет» («дифференцированный зачет», «экзамен») преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «зачет») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет (дифференцированный зачет, экзамен) по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (зачет, дифференцированный зачет, экзамен) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче (зачета, дифференцированного зачета, экзамена) к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на (зачете, дифференцированном зачете, экзамене) и сумма баллов переводится в оценку.

## Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Организационное поведение» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и без привязке к набранным баллам. Студентам, набравшим более 65 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, не набравшие 65 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД. Максимальная сумма баллов по промежуточной аттестации (зачету) устанавливается в 15 баллов

Вопрос билета	Количество баллов
Теоретический вопрос	до 5
Задания на проверку умений	до 5
Задания на проверку навыков	до 5

### Теоретический вопрос

5 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины или курса в соответствии с учебной программой, включая вопросы рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по экзаменационному заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном экзаменационном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

4 балла заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы экзаменационного задания и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

3 балла дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

2 балла дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

1 балл дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

#### Задания на проверку умений и навыков

5 баллов Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 балла Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами.

2 баллов Задания выполнены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы.

1 баллов Задания выполнены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задания выполнены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

### 7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Организационное поведение»

#### Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение»

1. Понятие организационного поведения
2. Характерные особенности организационного поведения
3. Основопологающие концепции организационного поведения
4. Базисные концепции о природе человека
5. Базисные концепции о природе организаций
6. Основные подходы к изучению поведения человека в организации
7. Психоаналитическая теория личности
8. Поведенческое направление в теории личности
9. Гуманистическое направление в теории личности
10. Основные положения теории З. Фрейда
11. Особенности неопрейдизма как психоаналитической теории личности
12. Классическая теория научения Берреса Фредерика Скиннера
13. Теория социального научения А. Бандуро
14. Феноменологическая теория Карла Роджерса
15. Понятие и содержание организационной культуры
16. Поддержание организационной культуры
17. Изменение организационной культуры
18. Понятие и значение коммуникаций в организации
19. классификация коммуникаций в организации
20. Восходящие коммуникации
21. Нисходящие коммуникации
22. Горизонтальные коммуникаций
23. Электронные коммуникации
24. Неформальные коммуникации
25. Формы деловой коммуникации в организациях.
26. Деловой разговор
27. Деловая беседа
28. Деловое совещание
29. Деловые переговоры
30. Мотивация и результативность организации
31. Понятие мотивации и основные этапы развития системы мотивации
32. Основные теории мотивации
33. Теория иерархии потребностей А. Маслоу
34. Теория потребностей К.Альдерфера
35. Теории потребностей Д. Мак-Клелланда
36. Двухфакторная модель Ф. Герцберга
37. Теория ожиданий

38. Теория справедливости
39. Модель Портера - Лоулера
40. Стимулирование и результативность труда
41. Основные принципы стимулирования труда
42. Виды стимулов
43. Понятие и характеристики лидерства
44. Основные подходы к определению эффективности лидерства
45. Понятие и формы власти
46. Стили руководства
47. Характеристики и особенности авторитарного стиля руководства
48. Характеристики и особенности демократического стиля руководства
49. Характеристики и особенности либерального стиля руководства
50. Природа руководства
51. Поведенческие подходы к стилям руководства
52. Ситуационные подходы к руководству
53. Модель ситуационного руководства П. Герси и К. Бланчарда
54. Модель руководства «путь-цель»
55. Групповая динамика и классификация групп в организации
56. Характеристики неформальных организаций
57. Управление неформальной организацией
58. Управление групповой динамикой
59. Потенциальные недостатки работы в группах
60. Понятие рабочей команды и этапы ее образования
61. Условия эффективной работы команды
62. Командное строительство
63. Самоуправляемые команды
64. Особенности организационного поведения в современных условиях
65. Приростный стиль организационного поведения
66. Предпринимательский стиль организационного поведения
67. Конфликты как результаты организационных изменений
68. Виды конфликтов в организации
69. Причины возникновения конфликтов в организации
70. Стратегии разрешения конфликта в организации
71. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов
72. Ассертивное поведение и условия его эффективного применения
73. Понятие стресса
74. Основные причины возникновения стресса в процессе трудовой деятельности.
75. Методы управления стрессом.

#### Тестовые задания

1. Вознаграждение – это:

- а) цель, к достижению которой стремится человек;
- б) награда в виде повышения в должности;
- в) мотив, заставляющий человека действовать;
- г) все, что работник считает для себя ценным;
- д) средство удовлетворения потребности.

2. Двухфакторная теория Ф. Герцберга направле на:

- а) на профессиональный отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев;
- б) создание психологической атмосферы в коллективах, способствующей повышению производительности труда;
- в) выявление стиля руководства людьми в процессе трудовой деятельности;
- г) удовлетворение определенных групп потребностей работников;
- д) определение удовлетворенности или неудовлетворенности персонала своим трудом.

3. Теория ожиданий предполагает:

- а) наличие авторитарного стиля руководства;
- б) справедливость по отношению к другим работникам при распределении вознаграждения;
- в) возможность творческого отношения к труду со стороны работника;
- г) наличие валентности у работников;
- д) взаимосвязь между внутренними и внешними вознаграждениями.

4. Модель Портера – Лоулера показывает, что:

- а) работник удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения, полученного за достигнутые результаты;
- б) эффективный труд достигается только за счет принуждения;
- в) труд для человека процесс естественный;
- г) удовлетворение работника способствует эффективному труду;
- д) работник стремится к ответственности и самоконтролю.

5. Одним из основных принципов стимулирования является:

- а) сочетание моральных и материальных стимулов;
- б) превышение материальной составляющей над моральной;
- в) обязательное наличие бонусов в оплате труда работников;
- г) участие работников в управлении и разработке форм оплаты труда;
- д) государственное регулирование форм оплаты труда.

6. Укажите три основных подхода к определению эффективности лидерства

- Системный
- Ситуационный
- Поведенческий
- Процессный
- С позиции личных качеств
- С позиции человеческих отношений

7. Вспомогательная модель управления это:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
  - такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными средствами невозможно.
  - любое поведение одного индивидуума, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
  - возможность влиять на поведение других.
- общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных

8. Соотнесите понятие и его содержание:

- |    |                                      |  |
|----|--------------------------------------|--|
| 1. | Власть, основанная на принуждении    | Эта власть основана на исключительных личных свойствах руководителя  |
| 2. | Власть, основанная на вознаграждении | Исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его долг — подчиняться им   |
| 3. | Экспертная власть                    | Ассоциируется со страхом лишиться или не получить удовлетворение какой-то насущной потребности (уважения, работы, положения в обществе). |
| 4. | Эталонная власть                     | Подчиненный убежден, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность.                            |
| 5. | Законная власть                      | Имеет место положительное подкрепление воздействия вознаграждением, которое активизирует исполнительную деятельность подчиненного.       |

9. В число проблем, связанных с неформальными организациями, входят:

- снижение эффективности,
- более высокая производительность труда
- высокий дух коллективизма
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.
- большая преданность организации,

10. Рабочая команда – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как результат взаимодействий сотрудников.
- небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.
- созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип зависят от руководством сознательно с помощью проектирования.

естественная рабочая группа, которой предоставлена существенная автономия, оно несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты производственной деятельности.

11. Соотнесите этапы образования рабочей команды и их содержание:

1. Формирование. Члены группы конкурируют за обладание более высоким статусом, за относительное влияние, дискутируют о направлениях развития. Группа испытывает внешнее давление, между ее участниками складываются достаточно напряженные отношения.

2 Смятение.

Рано или поздно распадаются самые успешные группы, комитеты и проектные команды, интенсивные социальные отношения их участников постепенно сходят на нет.

3 Нормирование. Группа начинает совместное движение к общим целям, устанавливаются равновесие конкурирующих сил и групповые нормы, определяющие поведение ее членов, сотрудничество членов команды становится все более эффективным.

4 Выполнение

работы. Члены команды обмениваются информацией, узнают и принимают друг друга, формулируют задачи группы. Преобладает аура вежливости, взаимоотношения членов группы отличаются осторожностью.

5 Расформирование.

Группа вступает в стадию зрелости, она способна решать самые сложные задачи, каждый ее член исполняет несколько функциональных ролей.

12. По своему отношению к работе руководители делятся на:

- Традиционных и инновационных
- Пассивных и активных
- Открытых и закрытых

13. Лидерство это:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
- такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными средствами невозможно.
- любое поведение одного индивидуума, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
- возможность влиять на поведение других.
- общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных.

14. Соотнесите понятие и его содержание:

1. авторитарный стиль характеризуется разделением власти и участием

подчиненных в принятии решений.

2 демократический стиль руководитель ставит перед исполнителями проблему, создает необходимые организационные условия для их работы, определяет ее правила, задает границы решения, а сам отходит на второй план, оставляя за собой функции консультанта, арбитра, эксперта, оценивающего полученные результаты.

3 либеральный стиль основывается на отдаче подчиненным в приказной форме распоряжений без всяких объяснений их связи с общими целями и задачами деятельности организации.

15. Мотивацией называется:

- а) стимулирование труда;
- б) совокупность ведущих мотивов;
- в) актуальность той или иной потребности для человека;
- г) процесс побуждения деятельности для достижения цели;
- д) правила, способствующие повышению эффективности труда.

16. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) модель Портера – Лоулера;
- б) иерархия потребностей А. Маслоу;
- в) теория ожиданий и предпочтений В. Врума;
- г) теория равенства С. Адамса;
- д) система НОТ Ф. Тейлора.

17. К. Алдерфер выделил:

- а) потребности власти, успеха, причастности;
- б) гигиенические факторы и мотиваторы;
- в) пять групп потребностей, движение от потребности к потребности происходит снизу вверх;
- г) авторитарный и демократический стили управления людьми в организации;
- д) потребности существования, взаимосвязи и роста, движение от потребности к потребности происходит как снизу вверх, так и сверху вниз.

18. Теория справедливости предполагает, что:

- а) человек ленив по своей природе;
- б) если затраченные усилия будут вознаграждены достойно, то мотивация повысится;
- в) результативный труд ведет к удовлетворению;
- г) восприятие вознаграждения разными людьми неоднозначно;
- д) восприятие справедливости у работников носит ярко выраженный субъективный характер.

19. Стимулирование классифицируется как:

- а) материальное и нематериальное;
- б) социальное и биологическое;
- в) духовное и материальное;
- г) моральное и денежное;
- д) сознательное и подсознательное.

20. Соотнесите основные условия эффективной командной работы и их содержание:

1. Поддерживающее окружение. Члены команды должны иметь необходимую для выполнения задач квалификацию и желание совместно участвовать в процессе труда. Но командная работа предполагает, что каждый из них четко осознает роли всех членов группы. Тогда команда действует в соответствии с ситуацией, не дожидаясь приказов сверху.

2. Квалификация и четкое осознание выполняемых ролей. Одна из основных задач менеджмента компании состоит в том, чтобы удержать членов команды на пути, ведущем к достижению общей цели. Перед каждой командой должна высшая ее цель, стремление к которой объединяет усилия сотрудников.

3 Сверхзадача. Один из основных стимулов командной работы – материальное и моральное вознаграждение, которое должно иметь ценность для членов группы, восприниматься как заслуженное и побуждать со-трудников к выполнению общих задач.

4 Командное вознаграждение Формирование благоприятной внешней среды предполагает, что менеджмент оказывает всемерную помощь рабочим группам в формулировании общих целей, выделяет необходимое для сов-местной работы время и демонстрирует веру в способности членов групп.

21. К потенциальным выгодам, связанным с неформальными организациями, относятся:

- высокий дух коллективизма
- более высокая производительность труда
- снижение эффективности,
- большая преданность организации,
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.

22. Самоуправляемая команда – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как результат взаимодействий сотрудников.
- небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.
- созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип зависят от руководством сознательно с помощью проектирования.
- естественная рабочая группа, которой предоставлена существенная автономия, оно несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты производственной деятельности.

23. Соотнесите понятие дополнительных типов управления и их содержание:

1. Патернализм (материализм)

сочетание высокого уровня заботы о производстве с высоким уровнем заботы о людях, однако он носит не интегра-ционный характер, а дополняю-щий. Приоритет отдается исполнительности.

2 Оппортунизм

означает лицевую, фронтальную сторону, но фронтальная сторона может быть фальшивой, так как загоразивает то, что в действительности находится за ней.

3 Фасадизм

сочетание любых или всех подходов к уп-равлению, кото-рые способны укрепить положение руководите-ля или дать ему определенные личные преимущества.

24. По своему отношению к работе руководители делятся на:

- Традиционных и инновационных
- Пассивных и активных
- Открытых и закрытых

25. Стиль руководства это:

- способность оказывать влияние на отдель-ные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
- такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными сред-ствами невозможно.
- любое поведение одного индивидуума, ко-торое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
- возможность влиять на поведение других.
- общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие ру-ководителей и подчиненных.

26. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) модель Портера – Лоулера;
- б) иерархия потребностей А. Маслоу;
- в) теория ожиданий и предпочтений В. Врума;
- г) теория равенства С. Адамса;
- д) система НОТ Ф. Тейлора.

27. Теория ожиданий предполагает:

- а) наличие авторитарного стиля руководства;
- б) справедливость по отношению к другим работникам при распределении вознаграждения;
- в) возможность творческого отношения к труду со стороны работника;
- г) наличие валентности у работников;
- д) взаимосвязь между внутренними и внешними вознаграждениями.

28. Теория справедливости предполагает, что:

- а) человек ленив по своей природе;
- б) если затраченные усилия будут вознаграждены достойно, то мотивация повысится;
- в) результативный труд ведет к удовлетворению;
- г) восприятие вознаграждения разными людьми неоднозначно;
- д) восприятие справедливости у работников носит ярко выраженный субъективный характер.

29. Стимулирование классифицируется как:

- а) материальное и нематериальное;
- б) социальное и биологическое;
- в) духовное и материальное;
- г) моральное и денежное;
- д) сознательное и подсознательное.

30. Одним из основных принципов стимулирования является:

- а) сочетание моральных и материальных стимулов;
- б) превышение материальной составляющей над моральной;
- в) обязательное наличие бонусов в оплате труда работников;
- г) участие работников в управлении и разработке форм оплаты труда;
- д) государственное регулирование форм оплаты труда.

31 Неформальная организация – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как результат взаимодействий сотрудников.
  - небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.
- созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип стоятся руководством сознательно с помощью проектирования

32. В число проблем, связанных с неформальными организациями, входят:

- снижение эффективности,
- более высокая производительность труда
- высокий дух коллективизма
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.
- большая преданность организации.

33. Соотнесите этапы образования рабочей команды и их содержание:

1. Формирование. Члены группы конкурируют за обладание более высоким статусом, за относительное влияние, дискутируют о направлениях развития. Группа испытывает внешнее давление, между ее участниками складываются достаточно напряженные отношения.

2 Смятение.

Рано или поздно распадаются самые успешные группы, комитеты и проектные команды, интенсивные социальные отношения их участников постепенно сходят на нет.

3 Нормирование.

Группа начинает совместное движение к общим целям, устанавливаются равновесие конкурирующих сил и групповые нормы, определяющие поведение ее членов, сотрудничество членов команды становится все более эффективным.

4 Выполнение

работы. Члены команды обмениваются информацией, узнают и принимают друг друга, формулируют задачи группы. Преобладает аура вежливости, взаимоотношения членов группы отличаются осторожностью.

5 Расформирование.

Группа вступает в стадию зрелости, она способна решать самые сложные задачи, каждый ее член исполняет несколько функциональных ролей.

34. Вознаграждение – это:

- а) цель, к достижению которой стремится человек;
- б) награда в виде повышения в должности;
- в) мотив, заставляющий человека действовать;
- г) все, что работник считает для себя ценным;
- д) средство удовлетворения потребности.

35. Двухфакторная теория Ф. Герцберга направлена на:

- а) на профессиональный отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев;
- б) создание психологической атмосферы в коллективах, способствующей повышению производительности труда;
- в) выявление стиля руководства людьми в процессе трудовой деятельности;
- г) удовлетворение определенных групп потребностей работников;
- д) определение удовлетворенности или неудовлетворенности персонала своим трудом.

36. Теория ожиданий предполагает:

- а) наличие авторитарного стиля руководства;
- б) справедливость по отношению к другим работникам при распределении вознаграждения;
- в) возможность творческого отношения к труду со стороны работника;
- г) наличие валентности у работников;
- д) взаимосвязь между внутренними и внешними вознаграждениями.

37. Модель Портера – Лоулера показывает, что:

- а) работник удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения, полученного за достигнутые результаты;
- б) эффективный труд достигается только за счет принуждения;
- в) труд для человека процесс естественный;
- г) удовлетворение работника способствует эффективному труду;
- д) работник стремится к ответственности и самоконтролю.

38. Одним из основных принципов стимулирования является:

- а) сочетание моральных и материальных стимулов;
- б) превышение материальной составляющей над моральной;
- в) обязательное наличие бонусов в оплате труда работников;
- г) участие работников в управлении и разработке форм оплаты труда;
- д) государственное регулирование форм оплаты труда.

39. Укажите три основных подхода к определению эффективности лидерства

- Системный

- Ситуационный
- Поведенческий
- Процессный
- С позиции личных качеств
- С позиции человеческих отношений

40. Власть это:

- способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
- такая манера поведения, к которой прибегает менеджер в стрессовой или конфликтной ситуации, выйти из которой традиционными средствами невозможно.
- любое поведение одного индивидуума, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.
- возможность влиять на поведение других.
- общая характеристика способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных.

41. Соотнесите понятие и его содержание:

- |    |                                      |  |
|----|--------------------------------------|--|
| 1. | Власть, основанная на принуждении    | Эта власть основана на исключительных личных свойствах руководителя  |
| 2. | Власть, основанная на вознаграждении | Исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его долг — подчиняться им   |
| 3. | Экспертная власть                    | Ассоциируется со страхом лишиться или не получить удовлетворение какой-то насущной потребности (уважения, работы, положения в обществе). |
| 4. | Эталонная власть                     | Подчиненный убежден, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность.                            |
| 5. | Законная власть                      | Имеет место положительное подкрепление воздействия вознаграждением, которое активизирует исполнительную деятельность подчиненного.       |

42. Соотнесите основные условия эффективной командной работы и их содержание:

- |    |  |  |
|----|--|--|
| 1. | Поддерживающее окружение.                          | Члены команды должны иметь необходимую для выполнения задач квалификацию и желание совместно участвовать в процессе труда. Но командная работа предполагает, что каждый из них четко осознает роли всех членов группы. Тогда команда действует в соответствии с ситуацией, не дожидаясь приказов сверху. |
| 2. | Квалификация и четкое осознание выполняемых ролей. | Одна из основных задач менеджмента компании состоит в том, чтобы удержать членов команды на пути, ведущем к достижению общей цели. Перед каждой командой должна высшая ее цель, стремление к которой объединяет усилия сотрудников.  |
| 3. | Сверхзадача.                                       | Один из основных стимулов командной работы — материальное и моральное вознаграждение, которое должно иметь ценность для членов группы, восприниматься как заслуженное и побуждать сотрудников к выполнению общих задач.  |
| 4. | Командное вознаграждение                           | Формирование благоприятной внешней среды предполагает, что менеджмент оказывает всемерную помощь рабочим группам в формулировании общих целей, выделяет необходимое для совместной работы время и демонстрирует веру в способности членов групп.   |

43. К потенциальным выгодам, связанным с неформальными организациями, относятся:

- высокий дух коллективизма
- более высокая производительность труда
- снижение эффективности,
- большая преданность организации,
- распространение ложных слухов,
- тенденция сопротивляться переменам.

44. Формальная организация – это:

- совокупность личных и социальных отношений, возникающих спонтанно как резуль-

тат взаимодействий сотрудников.

- небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников.
- созданная по воле руководства структура, ее устройство и тип стоятся руководством сознательно с помощью проектирования.
- естественная рабочая группа, которой предоставлена существенная автономия, оно несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты производственной деятельности.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

№	Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
1		

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

**11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).**

*11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения*

1. -

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

## **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Номер аудитории	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
-------	---	-----------------	---

1	Учебная аудитория для проведения занятий всех типов (в т.ч. лекционного, семинарского, практической подготовки обучающихся), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	103/ЭЭ Ф	Оснащение: специализированная мебель на 23 посадочных мест, ноутбук LENOVO – 1 шт., ученические стенды – 10 шт., лабораторный стенд «Математический маятник» – 1 шт., лабораторный стенд «Физический маятник» - 1 шт., оборудование для учебно-исследовательского комплекса анализа электрических явлений – 1 шт., подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
2	Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования		

### 13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;

- задания для выполнения на промежуточной аттестации зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по желанию студента промежуточная аттестация может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника (приказ Минобрнауки России от 28.02.2018 г. № 147).

Автор (ы)

\_\_\_\_\_ доцент , к.э.н. Семко И.А.

Рецензенты

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» рассмотрена на заседании Кафедра менеджмента и устойчивого развития территорий протокол № от г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Лисова Ольга Михайловна

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Институт механики и энергетики протокол № от г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

Руководитель ОП \_\_\_\_\_