



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФГБОУ ВО «ИГУ»

САФ Байкальской международной бизнес-школы (института)

Кафедра стратегического и финансового менеджмента



УТВЕРЖДАЮ:

Декан САФ Байкальской международной
бизнес-школы (института)

_____ Н.Б. Грошева
14 апреля 2025 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины Б1.О.16 Организационное поведение

Направление подготовки 27.03.05 Инноватика

Профиль подготовки Управление инновационными и ИТ-проектами и продуктами

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения: очная

Согласовано Учебно-методическим Советом
Байкальской международной бизнес-школы
(института)
Протокол № 4 от 26 марта 2025 г.

Председатель  В.М. Максимова

Рекомендовано кафедрой Стратегического и
финансового менеджмента
Протокол № 9 от 21 марта 2025 г.

Зав.кафедрой  Н.Б.Грошева

Иркутск 2025 г.

I. Цели и задачи дисциплины (модуля)

II. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.

III. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)

IV. Содержание и структура дисциплины (модуля)

4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

4.3 Содержание учебного материала

4.3.1 Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельной работы студентов

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) перечень литературы

б) базы данных, поисково-справочные и информационные системы

VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

6.2. Программное обеспечение:

6.3. Технические и электронные средства обучения:

VII. Образовательные технологии

VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

I. Цель и задачи дисциплины

Цель: формирование системы знаний и комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.

Задачи:

- формирование знаний о теоретических подходах к проблеме управления поведением людей в процессе трудовой деятельности, включающей исследование влияния социально-биологических и социально-психологических факторов, о социальной значимости принимаемых решений, о методах анализа внешней среды; знаний, позволяющих развивать способности координировать и интегрировать отдельные планы в единый план материальных, финансовых и информационных потоков;
- изучение основ формирования формальных и неформальных структур в организации, формирование представления о схемах взаимодействия подразделений в процессе формирования сводных планов, обеспечении и координации взаимодействия подразделений по утвержденной схеме; развитие навыков владения инструментами реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды;
- определение роли и места неформальной группы и ее лидера в трудовом процессе с опорой на основы психологии общения, методы работы в кризисных ситуациях; формирование умений налаживать эффективное деловое общение, планировать взаимодействие подразделений, в том числе на основе социальной значимости;
- изучение теоретических основ и практических рекомендаций по организации коммуникативных и мотивационных процессов в коллективе людей, применение этих знаний для развития способности проведения подбора в интересах клиента поставщиков финансовых услуг и проведения консультирования клиента по ограниченному кругу финансовых продуктов;
- ознакомление с проблемами организационного поведения в международном бизнесе и проведение поведенческого маркетинга, формирование знаний о нормах корпоративного управления и корпоративной культуры, нормах профессиональной этики.

II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части учебного плана, является обязательной в соответствии с образовательным стандартом направления подготовки.

Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: «Психология социального взаимодействия, саморазвития и самоорганизации», «Введение в управление командами», «Менеджмент», «Управление человеческими ресурсами».

III. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций ОПК-3.1, ОПК-3.2, в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки (специальности) 27.03.05 «Инноватика».

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с индикаторами достижения компетенций**

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ОПК-3. <i>Способен использовать фундаментальные знания для решения базовых задач управления в технических системах с целью совершенствования в профессиональной деятельности</i>	ОПК-3.1. Владеет фундаментальными знаниями для решения базовых задач управления в технических системах с целью совершенствования в профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы и закономерности поведения личности, группы и организации; основные модели организационного поведения и их характеристики; Уметь: критически оценивать с разных сторон поведение как группы людей в целом, так и отдельных личностей; Владеть: навыками делового общения: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации владеет инструментами реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды/
	ОПК-3.2 Применяет фундаментальные знания для решения базовых задач управления в технических системах с целью совершенствования в профессиональной деятельности	Знать: подходы к определению организационной эффективности, их достоинства и ограничения; основные характеристики личности, группы и организации, влияющие на поведение; Уметь: анализировать тенденции поведения людей в сфере профессиональной деятельности, а также уметь на этой основе управлять поведением организации; Владеть: навыками проектирования организационной структуры, осуществления распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования, в том числе на основе социальной значимости.

II. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 часов,
в том числе _36_ часов (26+10 КО) на экзамен.

Форма промежуточной аттестации: экзамен – 6 семестр.

4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

№ п/п	Раздел дисциплины/тема	Семестр	Всего часов	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа	Форма текущего контроля успеваемости/ Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Контактная работа преподавателя с обучающимися				
				Лекция	Семинар/ Практическое, лабораторное занятие/	Консультация, КСР		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. Введение в курс «Организационное поведение»	6						
	Тема 1.1. Введение. Организационное поведение как междисциплинарное направление исследований организаций. Объект и предмет изучения организационного поведения как научного знания. Природа и характеристика организации.	6	2	1	1			

	Тема 1.2. Организационное поведение – исторический контекст. Организационное поведение: сущность, формы проявления. Организационное поведение как междисциплинарное направление исследований организаций.	6	6	2	2	2	Семинар «Классики и гуру менеджмента об управлении организационным поведением»
	Тема 1.3. Современные тренды в развитии систем управления организациями: социократия 3:0, холократия, спиральная динамика, бирюзовые организации, лидерство, командный подход, компетентностный подход, геймификация, краудсорсинг, краудрекрутинг, краудстафинг, адаптация рабочей среды к сотруднику.	6	7	3	3	1	Работа с текстами «Лидерство без титула» и кейс «Гики, Вики..»
2	Раздел 2. Управление поведением сотрудников организации.	6					
	Тема 2.1. Психологические основы организационного поведения. Поведение как категория. Психологические теории поведения. Эффективность организации.	6	13	2	2	1 8	Промежуточный тест №1 Исследовательская лаборатория по разработке проекта «Корпоративная культура САФ»
	Тема 2.2. Организационная культура: категория, структура, формирование, поддержание и изменение, типология.	6	5	2	2	1	Кейс «КК Илим Тимбер» Кейс “КК Dell”
	Тема 2.3. HR-брендинг компании как проявление организационной культуры: понятие, актуальность, элементы, показатели успешности, современные тенденции.	6	5	2	2	1	Устное выступление
	Тема 2.4. Организационные коммуникации: управление коммуникациями – основы организационного поведения. Инструменты эффективных организационных коммуникаций.	6	6	2	2	2	Семинар «Модели организационных коммуникаций в теории и на практике»
3	Раздел 3. Человек в организационной системе. Управление мотивацией	6				1	

	сотрудников организации.						
	Тема 3.1. Процессы восприятия и управление впечатлением. Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения. Стратегии поведения для управления впечатлением.	6	6	2	2	2	Практикум: Самопрезентация
	Тема 3.2. Теория поколений. Специфика управления персоналом с учетом ценностей разных поколений	6	8	2	2	2 2	Решение кейса Промежуточный тест 2.
	Тема 3.3. Дизайн рабочего задания. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды. Проблема «свободы» дизайна рабочей среды. Рабочее задание, нагрузка, напряжение: стресс. Мотивирующий потенциал задания – модель Хэкмана и Олдхэма.	6	7	2	2	2	Задание: рассчитать мотивирующий потенциал своей учебной деятельности. Решение кейса «Кондитерская фабрика»
	Тема 3.4. Мотивация: Мотивация и результативность организации. Понятие «мотивации». Проблема классификации мотивов. Оценка результатов труда и вознаграждение.	6	9	2	2	5	Исследовательская лаборатория «Публичное представление результатов исследования «Компания моей мечты» и «Реальность моей компании»
	Тема 3.5. Теории мотивации: Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Практические приложения теорий мотивации. Социализация: долгосрочные процессы в работе. Компетенция в действиях. Условия мотивации.	6		2	2		Практикум. Диагностика мотивационного профиля, мотивационные эффекты (Зейгарник, Аткинсон, Лиснер), разработка программ мотивационного менеджмента
4	Раздел 4. Групповое поведение людей в организации и управление групповыми формами работы.	6					
	Тема 4.1. Национальные особенности ведения бизнеса. Специфика организационной	6	9	2	2	5	Практикум. Защита группового проекта «Национальные

	культуры в контексте национальных особенностей. Управление интернациональной рабочей силой. Коммуникации между представителями различных культур							особенности ведения бизнеса» (презентация и ролевые упражнения)
	Тема 4.2. Групповые процессы в организации. Группы и их классификация. Формирование групп и факторы ее эффективности. Групповая динамика и ее составляющие. Использование групповых форм работы в организации для увеличения эффективности ее деятельности.	6	6	2	2		2	Промежуточный тест №3
	Тема 4.3. Команды. Типы команд. Командная эффективность, принятие решений, распределенное лидерство.	6	6	2	2		2	Практикум. Диагностика командных ролей по Белбину. Самопродвижение команды
	Тема 4.4. Управление конфликтами. Природа и сущность конфликта. Причины, условия и функции конфликта. Современные техники разрешения конфликтов.	6	6	2	2		2	Практикум. Упражнения на разрешение конфликтов. Диагностика стиля поведения в конфликте. Кейсы
	Тема 4.5. ЖЦО и стили лидерства. Стили руководства. Модель стилей менеджмента по Адизесу. Менеджмент, власть, лидерство. Власть и политика.	6	6	2	2		2	Семинар «Современные теории лидерства: исследования, опыт, тенденции развития»
5	Раздел 5. Организационное поведение как основа организационного развития.	6	21			1	20	Защита проектов по корпоративной культуре и курсовых работ
	Тема 5.1. Управление изменениями в организации.	6	2	1	1			
	Тема 5.2. Организационное развитие: методы и модели организационного развития. Инновационное поведение в организации.	6	7	1	1	2	5	Итоговый тест
	Итого за семестр	6	180	36	36	5	67	Экзамен 36 часов, в том числе 10 часов КО, 26 часов контроль

4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час)		
6	Тема 1.2. Организационное поведение – исторический контекст.	Подготовка выступления и презентации	2 неделя	2	Доклад с презентацией	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
6	Тема 1.3. Современные тренды в развитии систем управления организациями.	Решение кейса	3 неделя	1	Решение кейса в формате текстового документа Word в системе СДИО ГЕКАДЕМ	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

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
6	Тема 2.1. Психологические основы организационного поведения.	Групповое задание: проведение мини исследования к проекту по корпоративной культуре САФ	4 неделя	8	Групповое выступление: защита результатов мини-исследования и идеи к проекту по Корпоративной культуре САФ	Методические рекомендации в СДИО ГЕКАДЕМ
6	Раздел 1 темы 1.1, 1.2, Раздел 2 темы 2.1	Подготовка к промежуточному тестированию	4 неделя	1	Промежуточный тест №1	Слайд-конспекты лекций в СДИО ГЕКАДЕМ
6	Тема 2.2. Организационная культура.	Решение кейса	5 неделя		Решение кейса в формате текстового документа Word в системе СДИО ГЕКАДЕМ	Методические рекомендации в СДИО ГЕКАДЕМ
6	Тема 2.3. HR-брендинг компании как проявление организационной культуры.	Анализ документов по корпоративной культуре реальных компаний	6 неделя	1	Устное выступление	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
6	Тема 2.4. Организационные коммуникации.	Подготовка выступления и презентации	7 неделя	1	Доклад с презентацией	Интернет-ресурсы

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
6	Тема 3.1. Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения.	Подготовка выступления и презентации	8 неделя	2	Выступление с презентацией	Подборка доп. материалов в СДИО ГЕКАДЕМ
6	Разделы 2,3. Темы 2.2-2. 4, 3.1.	Подготовка к промежуточному тестированию	9 неделя	1	Промежуточный тест №2	Слайд-конспекты лекций в СДИО ГЕКАДЕМ
6	Тема 3.2. Теория поколений.	Решение кейсов	9 неделя	1	Решение кейса в формате текстового документа Word в системе СДИО ГЕКАДЕМ	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
6	Тема 3.3. Дизайн рабочего задания.	Решение кейсов	10 неделя	1	Решение кейса в формате текстового документа Word в системе СДИО ГЕКАДЕМ	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

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
6	Тема 3.4. Мотивация и результативность организации.	Проведение исследования и подготовка презентации к публичной защите	11 неделя	5	Групповое выступление: защита результатов мини-исследования	Методические рекомендации в СДИО ГЕКАДЕМ
6	Тема 4.1. Национальные особенности ведения бизнеса.	Разработка сценария ролевой игры - групповой проект	12 неделя	5	Защита группового проекта – проведение ролевой игры	Методические рекомендации и доп. материалы в СДИО ГЕКАДЕМ
6	Тема 4.2. Групповые процессы в организации.	Подготовка к промежуточному тестированию	13 неделя	1	Промежуточный тест №3	Слайд-конспекты лекций в СДИО ГЕКАДЕМ
6	Тема 4.3. Команды.	Групповое задание	14 неделя	2	Групповое выступление	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
6	Тема 4.4. Управление конфликтами.	Решение кейсов	15 неделя	2	Решение кейса в формате текстового документа Word в системе СДИО ГЕКАДЕМ	Подборка доп. материалов в СДИО ГЕКАДЕМ
6	Раздел 3,4. Темы 3.2-3.5, 4.1-4.4	Подготовка к промежуточному тесту	16 неделя	2	Промежуточный тест №3	Слайд-конспекты лекций в СДИО ГЕКАДЕМ

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час)		
6	Тема 4.5. Менеджмент, власть, лидерство.	Подготовка выступления и презентации	17 неделя	2	Выступление на семинарском занятии	
	Все разделы и все темы	Проведение исследования, подготовка текста курсовой работы и презентации для публичной защиты КР, Защита КР	4-12, 13-16 17-18 недели	20	Публичная защита курсовой работы + текстовый файл в формате Word в СДИО ГЕКАДЕМ	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
	Все разделы и все темы	Подготовка к итоговому тесту	18 неделя	5	Итоговый тест	Слайд-конспекты лекций в СДИО ГЕКАДЕМ
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				67		

2.3 Содержание учебного материала

Раздел 1. Введение в курс «Организационное поведение»

Тема 1.1. Введение. Организационное поведение как междисциплинарное направление исследований организаций. Объект и предмет изучения организационного поведения как научного знания. Природа и характеристика организации.

Тема 1.2. Организационное поведение – исторический контекст. Организационное поведение: сущность, формы проявления. Организационное поведение как междисциплинарное направление исследований организаций.

Тема 1.3. Современные тренды в развитии систем управления организациями: социократия 3.0, холократия, спиральная динамика, бирюзовые организации, лидерство без титулов, командный подход, компетентностный подход, геймификация, краудсорсинг, краудрекрутинг, краудстафинг, адаптация рабочей среды к сотруднику.

Раздел 2. Управление поведением сотрудников организации.

Тема 2.1. Психологические основы организационного поведения. Поведение как категория. Психологические теории поведения. Эффективность организации.

Тема 2.2. Организационная культура. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации. Модели описания корпоративной культуры. Модель AGIL Парсонса. Модель Э.Шайна и др. Диагностика корпоративной культуры. Церемонии, ритуалы, символы, мифы и другие проявления культуры организации. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации.

Тема 2.3. HR-брендинг компании как проявление организационной культуры: понятие, актуальность, элементы, показатели успешности, современные тенденции; успешные компании – топ 10 лучших работодателей.

Тема 2.4. Организационные коммуникации: управление коммуникациями – основы организационного поведения. Управление коммуникациями в организации. Модель эффективных коммуникаций – процесс с обратной связью. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие, горизонтальные и диагональные. Барьеры в организационных коммуникациях. Передача информации в межличностном общении и управление информационными потоками в организации. Инструменты эффективных организационных коммуникаций.

Раздел 3. Человек в организационной системе. Управление мотивацией сотрудников организации.

Тема 3.1. Человек в организации. Процессы восприятия и управление впечатлением. Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения. Социальное и межличностное восприятие. Стратегии поведения для управления впечатлением.

Тема 3.2. Теория поколений. Специфика управления персоналом с учетом ценностей разных поколений

Тема 3.3. Дизайн рабочего задания. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды. Проблема «свободы» дизайна рабочей среды. Дизайн рабочего задания. Рабочее задание, нагрузка, напряжение: стресс. Мотивирующий потенциал задания – модель Хэкмана и Олдхэма.

Тема 3.4. Мотивация: Мотивация и результативность организации. Понятие «мотивации». Проблема классификации мотивов. Оценка результатов труда и вознаграждение.

Тема 3.5. Теории мотивации: Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Практические приложения теорий мотивации. Социализация: долгосрочные процессы в работе. Компетенция в действиях. Условия мотивации.

Раздел 4. Групповое поведение людей в организации и управление групповыми

формами работы.

Тема 4.1. Национальные особенности ведения бизнеса. Специфика организационной культуры в контексте национальных особенностей. Управление интернациональной рабочей силой. Производительность и культурные возможности. Коммуникации между представителями различных культур

Тема 4.2. Групповые процессы в организации. Группы и их классификация. Формирование групп и факторы ее эффективности. Групповая динамика и ее составляющие. Сплоченность и конформизм в рабочих группах: условия и результаты. Использование групповых форм работы в организации для увеличения эффективности ее деятельности.

Тема 4.3. Команды. Типы команд. Командная эффективность, принятие решений, распределенное лидерство.

Тема 4.4. Управление конфликтами. Природа и сущность конфликта. Причины, условия и функции конфликта. Решение конфликтов путем переговоров. Современные техники разрешения конфликтов.

Тема 4.5. Лидерство и власть в организации: власть и личное влияние; баланс власти и влияния. Поведение руководителя и успех в управлении. Модели стилей менеджмента по И. Адизесу. Организационная сущность управления. Методы управления персоналом организации: ситуативный подход в управлении; управление, ориентированное на цели. Стили руководства: по Левину, по Лайкерту, по Макгрегору (теории X и Y); стиль руководства, ориентированный на работу (задачу) или на человека; по Блейку - Мутону, по Танненбауму - Шмидту, по Фидлеру, по Вруму-Йеттону, по Херси-Бланшару, по Арджирису. **Раздел 5. Организационное поведение как основа организационного развития.**

Тема 5.1. Управление изменениями в организации. Стили организационного поведения. Управление изменениями: управление противоречиями. Тактика общения с сопротивлением изменениям

Тема 5.2. Организационное развитие: методы и модели организационного развития. Инновационное поведение в организации.

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкост ь (час.)		Оценочные средства	Формируемые компетенции
			Всего часов	Из них практическа я подготовка		
1.	Раздел 1, тема 1.2	Семинар «Классики и гуру менеджмента об управлении организационным поведением»	2		Выступление с электронной презентацией	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Раздел 1, темы 1.3	Исследовательская лаборатория: разработка исследования «Инструменты внедрения современных трендов в организации деятельности компаний»	2		Текстовые файлы в СДИО ГЕКАДЕМ	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Раздел 2, темы 2.2	Организационная культура: категория, типы, структура. Упражнения на определение типов организационных культур. Практическая работа с кодексами КК разных компаний	2		Текстовые файлы в СДИО ГЕКАДЕМ Задание в ГЕКАДЕМе	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Раздел 2, тема 2.1, 2.2	Исследовательская лаборатория: разработка проекта по «Формированию КК САФ»	2		Публичная защита идеи проекта + Текстовый файл в СДИО ГЕКАДЕМ	ОПК 3.1, ОПК 3.2
5.	Раздел 2, тема 2.4	Передача информации в межличностном общении и управление информационными потоками в организации. Упражнения на построение эффективных коммуникаций.	2		Рефлексивный отчет об участии в виде текстового файла в СДИО ГЕКАДЕМ	ОПК 3.1, ОПК 3.2
6.	Раздел 2, тема 2.4	Семинар «Модели организационных коммуникаций в теории и на практике»	2		Выступление с электронной презентацией	ОПК 3.1, ОПК 3.2
7.	Раздел 3, тема 3.1	Самопрезентации. Построение индивидуального имиджа менеджера, стратегии поведения для управления впечатлением.	2		Рефлексивный отчет об участии в виде текстового файла в СДИО ГЕКАДЕМ	ОПК 3.1, ОПК 3.2
8.	Раздел 3, тема 3.1	Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения. Упражнения «Предрассудки в нашей жизни», «Как мы относимся к различиям».	2		Активность участия	ОПК 3.1, ОПК 3.2
9.	Раздел 3, тема 3.3	Динамика возникновения рабочей среды. Свобода действий. Дизайн рабочего задания. Решение кейса «Кондитерская фабрика».	2	2	Текстовые файлы в СДИО ГЕКАДЕМ	ОПК 3.1, ОПК 3.2
10.	Раздел 3, тема 3.4, 3.5	Исследовательская лаборатория «Публичное представление результатов исследования «Компания моей мечты» и «Реальность моей компании»			Групповое выступление с электронной презентацией	ОПК 3.1, ОПК 3.2
11.	Раздел 4, тема 4.1	Групповой проект в формате ролевой игры «Особенности	2	2	Активность участия	ОПК 3.1, ОПК 3.2

		ведения национального бизнеса»			ГП Сценарий ролевой игры СДИО ГЕКАДЕМ	
12.	Раздел 4, тема 4.2	Тренинг «Групповая сплоченность и коллективное принятие решений»	2	2	Рефлексивный отчет об участии в виде текстового файла в СДИО ГЕКАДЕМ	ОПК 3.1, ОПК 3.2
13.	Раздел 4, тема 4.3	Практикум. Диагностика командных ролей по Белбину. Самопродвижение команды	2	2	Групповое выступление	ОПК 3.1, ОПК 3.2
14.	Раздел 4, тема 4.4	Разрешение конфликтов. Стили поведения в конфликте. Решение конфликтов путем переговоров. Современные техники разрешения конфликтов. Решение кейсов	2	2	Текстовые файлы в СДИО ГЕКАДЕМ	ОПК 3.1, ОПК 3.2
15.	Раздел 4, тема 4.5	Тренинг «Лидерство». Решение кейсов	2	2	Рефлексивный отчет об участии в виде текстового файла в СДИО ГЕКАДЕМ	ОПК 3.1, ОПК 3.2
16.	Раздел 4, тема 4.5	Семинар «Современные теории лидерства: исследования, опыт, тенденции развития»	2	2	Выступление с электронной презентацией	ОПК 3.1, ОПК 3.2
17.	Раздел 5, тема 5.1, 5.2	Защита проектов по корпоративной культуре и курсовых работ	2	2	Публичная защита проекта + текстовый файл в формате Word в СДИО ГЕКАДЕМ	ОПК 3.1, ОПК 3.2
18	Раздел 1,2,3,4, 5,	Итоговый тест	2	2		ОПК 3.1, ОПК 3.2

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	2	3	4	5
1	Тема 1.2. Организационное поведение – исторический контекст.	Подготовка выступления и презентации	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2	Тема 1.3. Современные тренды в развитии систем управления организациями.	Решение кейса	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3	Тема 2.1. Психологические основы организационного поведения.	Групповое задание: проведение мини исследования к проекту по КК САФ	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4	Раздел 1 темы 1.1, 1.2, Раздел 2 темы 2.1	Подготовка к промежуточному тестированию	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
5	Тема 2.2. Организационная культура.	Решение кейса	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
6	Тема 2.3. HR-брендинг компании как проявление организационной культуры.	Анализ документов по корпоративной культуре реальных компаний	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
7	Тема 2.4. Организационные коммуникации.	Подготовка выступления и презентации	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
8	Тема 3.1. Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения.	Подготовка выступления и презентации	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
9	Разделы 2,3. Темы 2.2-2.4, 3.1.	Подготовка к промежуточному тестированию	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
10	Тема 3.2. Теория поколений.	Решение кейсов	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
11	Тема 3.3. Дизайн рабочего задания.	Решение кейсов	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
12	Тема 3.4. Мотивация: Мотивация и результативность организации.	Проведение исследования и подготовка презентации к публичной защите	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
13	Тема 4.1. Национальные особенности ведения бизнеса.	Разработка сценария ролевой игры - групповой проект	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
14	Тема 4.2. Групповые процессы в организации.	Подготовка к промежуточному тестированию	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
15	Тема 4.3. Команды.	Групповое задание	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2

16	Тема 4.4. Управление конфликтами.	Решение кейсов	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
17	Раздел 3,4. Темы 3.2-3.5, 4.1-4.4	Подготовка к промежуточному тесту	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
18	Тема 4.5. Менеджмент, власть, лидерство.	Подготовка выступления и презентации	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
19	Все разделы и все темы	Проведение исследования, подготовка текста курсовой работы и презентации для публичной защиты КР, Защита КР	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2
20	Все разделы и все темы	Подготовка к итоговому тесту	ОПК 3	ОПК 3.1, ОПК 3.2

4.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа обучающихся проводится с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Учебно-методические материалы при самостоятельной подготовке доступны обучающимся через систему интернет-обучения «ГЕКАДЕМ», в которой представлены материалы лекций и практических заданий, интерактивные формы обучения, примеры тестовых заданий. Каждый обучающийся получает авторизованный доступ в систему. Система интернет-обучения «ГЕКАДЕМ» является платформой дистанционного обучения и обучения с использованием цифровых технологий Байкальской международной бизнес-школы ФГБОУ ВО «ИГУ».

Режим доступа: <https://edu.buk.irk.ru>.

Самостоятельная работа студентов с учебным материалом при изучении дисциплины «Организационное поведение» связана с работой над учебным материалом (конспектами лекций, учебной и научной литературой), а также с рекомендованными базами данных, информационно-справочными и поисковыми системами сети Интернет: а) к лекционным и практическим занятиям; б) к письменным работам (решение практических задач) и тестам; в) к текущему контролю и промежуточной аттестации по дисциплине.

Контроль за самостоятельной работой осуществляется при выполнении обучающимся промежуточных тестов, устного опроса, выполнения заданий по кейсам, подготовке докладов по темам семинарских занятий, проведении исследований по корпоративной культуре, написанию эссе, участию в работе над групповыми проектами, написанию и защите курсовой работы. Оцениваются как фактические знания студентов, так и глубина понимания и способности вычленения и интерпретации целостных смысловых конструкций, а также навыки самостоятельного поиска необходимой информации по теме занятия и ее критической оценки.

Работа в дистанционном курсе в СДИО Гекадем предусматривает выполнение студентами ряда заданий: курсовая работа, он-лайн тест, рефлексивный текст, решения кейсов, групповой проект, эссе.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):

а) Перечень литературы

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>

3. 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>

Также рекомендуем:

1. Адизес И.К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / И. К. Адизес; пер. Т. Гутман. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 259 с.

2. Адизес И.К. Размышления о личном развитии / И. К. Адизес; пер. Н. Пострига. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 208 с.

3. Адизес И.К. Лучшее. Пища для размышлений. Об изменениях и лидерстве, о менеджменте и о том, что важно в жизни / И. К. Адизес. - М.: ЭКСМО, 2015. - 144 с.

4. Аппело Ю. Adgile менеджмент: лидерство и командный подход / Ю. Аппело; пер. с англ.— М.: Альпина Паблишер, 2019. — 534с.

5. Гид по развитию лидерских компетенций / ред. М. Пикалова. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. - 111 с.

6. Гэлэрер Р. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру: пер. с англ. / Р. Гэлэрер. - М., 2006. - 352 с.

7. Дафт, Р. Самое важное. Как разобраться в себе, стать лидером и повести за собой команду / Р. Дафт. - СПб.: Питер, 2016. - 496 с.

8. Катценбах Дж., Смитт Д. Командный подход; пер. с англ.- М. Альпина Паблишер, 2013. – 376с.

9. Кеннеди Г., Договориться можно обо всем!/ Гэвин Кеннеди; пер. с англ. – 7 –е изд. – М.:Алипина Паблишер, 2014. – 409 с.

10. Кетс де Врис М. Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта: пер. с англ. / де Врис М. Кетс; пер. М. Шалунова; ред. А. Куницын - 7-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 277 с.

11. Киган, Р. Культура для каждого. Как стать организацией осознанного развития: пер. с англ. / Р. Киган, Л. Лейхи; пер. М. Попов; ред. Е. Пустошкин - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. - 320 с.

12. Киган Р., Лейхи Л. Неприятие перемен; пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017

13. Киган Р., Лейхи Л. Семь преобразующих языков; пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017

14. Колризер, Дж. Надежная база. Лидерство для руководителей высшего звена: пер. с англ. / Дж. Колризер, С. Голсуорси, Д. Кьюмби; пер. У. Сапцина. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 336 с.

15. Коттер Дж. Ускорение перемен. Как придать вашей организации стратегическую гибкость для успеха в быстро меняющемся мире: пер. с англ. / Дж. Коттер. - М.: Олимп-бизнес, 2016. - 256 с.

16. Коул. Р. Скотчер Э. Блистательный Agil. Гибкое управление проектами с помощью Agil, Scrum и Kanban. СПб.:Питер, 2020. – 304с.: ил.

17. Куинн Р. Позитивная организация: Освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма: пер. с англ. / Р. Куинн. - М.: Олимп-бизнес, 2017. - 208 с.

18. Лалу Ф. Открывая организации будущего/ Фредерик Лалу; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
19. Маданес И. От застоя к росту. Как раскрыть и развить в себе потенциал бизнес-лидера: пер. с англ. / И. Маданес, Р. Маданес; пер. А. Дворянчикова. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 240 с.
20. Макгоф К. Искусство управлять. 46 ключевых принципов и инструментов руководителя / К. Макгоф. - 2-е изд. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 276 с.
21. Нежданов Д.В. Команда на миллион: создаем систему управления персоналом / Д. В. Нежданов. - СПб.: Питер, 2017. - 256 с.
22. Новикова Г. 7 законов развития. Коучинг для руководителей / Г. Новикова, А. Богач. - СПб.: БХВ-Петербург, 2016. - 256 с.
23. Пинтосевич, И. Влияй! 7 заповедей лидера / И. Пинтосевич. - М.: ЭКСМО, 2014. - 288 с.
24. Роулинг С. Я хочу больше идей. Более 100 техник и упражнений для развития творческого мышления / Стив Роулинг; пер. с англ. Елены Куприяновой. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
25. Рыженкова И. К. Профессиональные навыки менеджера. Повышение личной и командной эффективности / И. К. Рыженкова. - 2-е изд. - М.: ЭКСМО, 2013. - 272 с.
26. Сазерленд Дж. Scrum. Революционный метод управления проектами/ Дж. Сазерленд; пер. с англ. Гескина М., - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 320с.
27. Синякин О. Dream Team. Как создать команду мечты / О. Синякин, В. Герасичев. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 208 с.
28. Трейси Бр. Как управляют лучшие/ Бр. Трейси; пер. с англ. Ю. Корнилович. - 2-е изд. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
29. Шо Роберт Б. Ключ к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. – М.: Дело, 2000. – 272с.

Описание заданий и методические рекомендации в электронном виде в системе ГЕКАДЕМ, в курсе выложены слайд-конспекты лекций, которые студенты могут посмотреть в системе с помощью программы PowerPoint

1.

б) Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. ЭБС ЭЧЗ «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. ООО «Библиотех». Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011 г. Адрес доступа: <https://isu.bibliotech.ru/> Срок действия: с 22.11.2011 г. бессрочный.
2. ЭБС «Рукоонт» Контракт № 98 от 13.11.2020 г.; Акт № 6К-5415 от 14.11.20 г. Срок действия по 13.11.2021г. доступ: <http://rucont.ru/>
3. ЭБС «Издательство Лань». ООО «Издательство Лань». Информационное письмо № 128 от 09.10.2017 г. Срок действия: бессрочный. Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>
4. ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Рукоонт». ЦКБ «Бибком». Контракт № 04-Е-0343 от 12.11.2021 г. Адрес доступа: <http://rucont.ru/>
5. ЭБС «Айбукс.ru/ibooks.ru». ООО «Айбукс». Контракт № 04-Е-0344 от 12.11.2021 г.; Акт от 14.11.2021 г. Адрес доступа: <http://ibooks.ru>
6. Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт». ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021г. Адрес доступа: <https://urait.ru/>

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа	Аудитория оборудована специализированной (учебной) мебелью на 48 студентов и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Комплект демонстрационного оборудования включает: 1.ПК HP Elite 8300 SFF i5 3470/4Gb/1Tb/DVDRV/kb/m /DOS/Solenoid Lock and Hood Sensor (RUS) 2. Монитор Viewsonic TFT 20" VA2014WM glossy-black 5ms 20 00:1 250cd M/M 3. Проектор Epson EB-1830 4. Колонки активные Genius SP-S110 черные 5. Разветвитель видеосигнала Aten VS92A 2-port VGA Оснащена учебно-наглядными пособиями и электронными презентациями, обеспечивающими тематические иллюстрации по всем темам, указанным в рабочей программе дисциплины	БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2019 по лицензионным программам предустановки OEM; программе академического сотрудничества с Russian Microsoft Desktop Education AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License LevelE Enterprise 1Year– Договор № 03-K-1131 от 29.11.2021 Project Standard 2019, Access 2019 – Подписка ИГУ Azure Dev Tools for Teaching subscription (Visio, Projekt) 1 Year. Microsoft Corporation, One Microsoft Way, Redmond, WA 98052. Операционные системы Windows’7, Windows’10 по лицензионным программам предустановки OEM, программе академического сотрудничества с Russian Microsoft Desktop Education AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License LevelE Enterprise 1Year– Договор № 03-K-1131 от 29.11.2021 Операционные системы Альт Образование. Для студентов (Бесплатная) Централизованная поставка ИГУ. Лицензия №ААО.0323.00. Для БМБШ ИГУ выделено 90 лицензий. Операционные системы Альт Рабочая станция. Централизованная закупка ИГУ. Лицензия №АОВ.1223.00. Для БМБШ ИГУ выделено 15 лицензий. Р7-Офис.Профессиональный (Десктопная версия), для образовательных учреждений арт. R7DT1Y001E реестровая запись №5256 от 26.02.2019 Номер сертификата №0610/1343. Для БМБШ выделено 100 лицензий. Антивирусные программы - Dr.Web продление Договор № 25/01/29ИГУ от 12 февраля 2025 г. счет № Pr000046322 от 15 февраля 2025 г. Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий - прилож №1 к дог. №15422/IRK11 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 05.02.2010 Бессрочная лицензия Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120

		лицензий - счет Tr000051059 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 27.10.2015 г. Бессрочная лицензия Межсетевой экран, функционал Проху - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная счет Tr005456 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 27.08.2013 г. Traffic Inspector GOLD Special* на 5 лет Договор РСЗ-0000276 от 16.11.2021.
Помещение для самостоятельной работы студентов	Оборудовано специализированной (учебной) мебелью на 10 студентов, оснащено компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет и обеспеченной доступом в ЭИОС ИГУ 1.Системный блок Think Centre M80 Series SFF в комплекте: Intel® Core™ i3-540 Clarkdale 2.93GHz / 1333MHz / Dual Core™ / 4M/73W / LGA 1156/32nm/4GB PC3-10600 SDRAM x 2 /250 GB, 7200RPM SATA/DVD RW – 10 шт 2.Монитор ЖК (LCD) - монитор 20.0 ViewSonic "VA2013w" 1600x900, 5мс, TCO 03, черный (D-Sub) - 10шт. 3.Принтер HP LaserJet 5000N, A3, 22ppm, 32 MB, 250&500 sheet feeder, JetDirect 615n prn svr - 1	БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2019 по лицензионным программам предустановки OEM; программе академического сотрудничества с Russian Microsoft Desktop Education AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License LevelE Enterprise 1Year– Договор № 03-K-1131 от 29.11.2021 Project Standard 2019, Access 2019 – Подписка ИГУ Azure Dev Tools for Teaching subscription (Visio, Projekt) 1 Year. Microsoft Corporation, One Microsoft Way, Redmond, WA 98052. Операционные системы Windows'7, Windows'10 по лицензионным программам предустановки OEM, программе академического сотрудничества с Russian Microsoft Desktop Education AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License LevelE Enterprise 1Year– Договор № 03-K-1131 от 29.11.2021 Операционные системы Альт Образование. Для студентов (Бесплатная) Централизованная поставка ИГУ. Лицензия №ААО.0323.00. Для БМБШ ИГУ выделено 90 лицензий. Операционные системы Альт Рабочая станция. Централизованная закупка ИГУ. Лицензия №АОВ.1223.00. Для БМБШ ИГУ выделено 15 лицензий. Р7-Офис.Профессиональный (Десктопная версия), для образовательных учреждений арт. R7DT1Y001E реестровая запись №5256 от 26.02.2019 Номер сертификата №0610/1343. Для БМБШ выделено 100 лицензий. Антивирусные программы - Dr.Web продление Договор № 25/01/29ИГУ от 12 февраля 2025 г. счет № Pr000046322 от 15 февраля 2025 г. Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий - прилож №1 к дог. №15422/IRK11 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 05.02.2010 Бессрочная лицензия

		Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий - счет Tr000051059 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 27.10.2015 г. Бессрочная лицензия Межсетевой экран, функционал Proxu - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная счет Tr005456 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 27.08.2013 г. Traffic Inspector GOLD Special* на 5 лет Договор РСЗ-0000276 от 16.11.2021.
--	--	---

6.2. Программное обеспечение:

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

1. Office 2019 по лицензионным программам предустановки OEM; программе академического сотрудничества с Russian Microsoft Desktop Education AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License LevelE Enterprise 1Year– Договор № 03-K-1131 от 29.11.2021
2. Project Standard 2019, Access 2019 – Подписка ИГУ Azure Dev Tools for Teaching subscription (Visio, Projekt) 1 Year. Microsoft Corporation, One Microsoft Way, Redmond, WA 98052.
3. Операционные системы Windows'7, Windows'10 по лицензионным программам предустановки OEM, программе академического сотрудничества с Russian Microsoft Desktop Education AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License LevelE Enterprise 1Year– Договор № 03-K-1131 от 29.11.2021
4. Операционные системы Альт Образование. Для студентов (Бесплатная) Централизованная поставка ИГУ. Лицензия №ААО.0323.00. Для БМБШ ИГУ выделено 90 лицензий.
5. Операционные системы Альт Рабочая станция. Централизованная закупка ИГУ. Лицензия №АОВ.1223.00. Для БМБШ ИГУ выделено 15 лицензий.
6. Р7-Офис.Профессиональный (Десктопная версия), для образовательных учреждений арт. R7DT1Y001E реестровая запись №5256 от 26.02.2019 Номер сертификата №0610/1343. Для БМБШ выделено 100 лицензий.
7. Антивирусные программы - Dr.Web продление Договор № 25/01/29ИГУ от 12 февраля 2025 г. счет № Pr000046322 от 15 февраля 2025 г.
8. Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий - прилож №1 к дог. №15422/IRK11 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 05.02.2010 Бессрочная лицензия
9. Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий - счет Tr000051059 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 27.10.2015 г. Бессрочная лицензия
10. Межсетевой экран, функционал Proxu - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная счет Tr005456 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 27.08.2013 г.
11. Traffic Inspector GOLD Special* на 5 лет Договор РСЗ-0000276 от 16.11.2021.
12. 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Электронная поставка. 25 лицензий.

6.3. Технические и электронные средства обучения:

Мультимедийные средства и другая техника для презентаций учебного материала:

1. Компьютер HP EliteDesk 800 G4 SFF/ Core i5-8500/ 8GB/ 256GB SSD/ DVD-RW/ Win10Pro (4QC39EA#ACB)
2. Монитор 20" ViewSonic VA2013Wm (16:9HD), 1600x900, 5ms, 300cd/m2, 1000:1 (16000:1DCR), 170/160, w/Spk, TCO-07
3. Проектор Casio XJ-V1
4. Разветвитель видеосигнала Aten VS92A 2- port VGA
5. Колонки активные Genius SP-S110 черные

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

1. Office 2019 по лицензионным программам предустановки OEM; программе академического сотрудничества с Russian Microsoft Desktop Education AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License LevelE Enterprise 1Year– Договор № 03-K-1131 от 29.11.2021
2. Project Standard 2019, Access 2019 – Подписка ИГУ Azure Dev Tools for Teaching subscription (Visio, Projekt) 1 Year. Microsoft Corporation, One Microsoft Way, Redmond, WA 98052.
3. Microsoft Project Professional 2010, Microsoft Visio Professional 2010 по программе академического сотрудничества с Microsoft Imagine Standart Electronic Software Delivery при содействии ЦНИТ ИГУ.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебного курса предусмотрены встречи с представителями российских компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Преподавание дисциплины предполагает использование следующих образовательных технологий:

- проведение аудиторных занятий с использованием мультимедийных технологий, аудио- и видеоматериалов;
- проведение лекционных занятий в форме проблемной лекции, лекции-дискуссии (при необходимости – в форме вебинара с записью лекции для возможности последующего просмотра);
- использование проблемно-ориентированного подхода посредством проведения самостоятельных работ;
- тестовые технологии на дистанционной платформе БМБШ «Гекадем»;
- применение интерактивных обучающих технологий, таких как групповая дискуссия, работа в малых группах;
- проведение мастер-классов со специалистами;
- выполнение студентами самостоятельных работ.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, – практических занятий – определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин (определяется требованиями ФГОС с учетом специфики ОПОП). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов определяется соответствующим рабочим учебным планом в соответствии с требованиями ФГОС.

Дистанционные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы:

- индивидуальное общение со студентами через электронную почту преподавателя;
- использование образовательного портала ИГУ <https://educa.isu.ru/> и платформы БМБШ «Гекадем» для организации текущего контроля за успеваемостью и посещаемостью.

Дистанционные технологии при освоении дисциплин реализуются на основе образовательного портала Иркутского государственного университета (адрес доступа: <http://educa.isu.ru>) и платформы БМБШ «Гекадем» (адрес доступа <https://edu.buk.irk.ru/>).

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации формируются в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости в ФГБОУ ВО «ИГУ»:

Менее 60 баллов/неудовлетворительно
60-70 баллов/удовлетворительно
71-85 баллов/хорошо
86-100/отлично

Баллы за текущую работу студента по дисциплине начисляются преподавателем в течение семестра. Набранная студентом сумма баллов выставляется в ведомость.

Оценочные средства для входного контроля (могут быть в виде тестов с закрытыми или открытыми вопросами). – не применяются.

Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов:

№	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Контролируемые компетенции/индикаторы
1	Выступления на семинарах	Темы 1.1, 1.2., 2.4, 4.5	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2	Индивидуальные задания в ГЕКАДЕМе	Темы 2.2, 3.2, 3.3, 4.4	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3	Промежуточные тесты №1, №2, №3	Темы 1.1, 1.2, темы 2.1 Темы 2.2-2.4, 3.1. Темы 3.2-3.5, 4.1-4.4	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4	Групповые задания в ГЕКАДЕМе	Тема 2.1, 3.4, 4.1, 4.3, 5.1, 5.2	ОПК 3.1, ОПК 3.2
5	Защита групповых проектов	Тема 2.1, 3.4, 4.1, 4.3, 5.1, 5.2	ОПК 3.1, ОПК 3.2
	Защита курсовой работы	По всем темам курса	ОПК 3.1, ОПК 3.2
6	Итоговый тест	По всем темам курса	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Оценочные средства текущего контроля формируются в соответствии с ЛНА университета.

Экзамен, включающий ответы на теоретические вопросы, решение кейсов.

Оценка по курсу формируется по шкале 100 баллов, 100-86 отлично, 85- 71 хорошо, 70-60 удовлетворительно.

Оценка складывается из: 50% от балла за ГЕКАДЕМ + 50% от баллов за аудиторные задания = 100.

Задания в ГЕКАДЕМе	Веса заданий
Сдача текста Курсовой работы	30
Групповой проект «Исследование инструментов внедрения современных трендов организации деятельности в компании»	20
Групповой проект «Формирование КК САФ» (паспорт)	Доп. задание
Самопрезентация (рефлексивный анализ)	10
Кейс «Мотивация Трикотажа»	10
Групповой проект – сценарий ролевой игры «Особенности национального бизнеса»	20
Эссе	Доп. задание
On-line тест	10
итого	100
Аудиторные задания	
Практикум 1. Анализ кодексов КК; кейсы «Как Dell возрождал душу», «Искусство и наука на равных»	10
Практикум 2. Кейсы по организации рабочей среды	
Практикум 3. Кейсы по теме «Мотивация»	
Практикум 4. Кейсы по теме «Конфликт»	
Промежуточный тест 1 Промежуточный тест 2 Промежуточный тест 3	10
Самопрезентация (на занятии)	10
Защита результатов исследования «Иркутская лыжня»	10
Защита результатов ГП «Исследование готовности персонала к следованию современным трендам организации деятельности в компании»	10
ГП – РИ «Особенности национального бизнеса»	10
Выступления на семинарах	5
Защита курсовой работы	5
Лекционные активности	10
Итоговый тест	20
итого	100

Демонстрационный вариант теста №1

1. *Вертикальное разделение труда* – это ...

- разделение всей работы на составляющие компоненты;
- отграничивание работы по координированию действий от самих действий;
- разделение большого объема работы на многочисленные специализированные задания;
- деятельность по координированию работы других людей.

2. *Форма разделения и кооперации управленческой деятельности в организации, обеспечивающая функционирование процесса управления, направленного на достижение целей организации, предполагающая распределение функций и задач между участниками управленческого процесса обычно называется*

- коммуникативная структура
- организационная структура
- технологическая структура

d. механическая структура

3. Какие из перечисленных характеристик не относятся к *характеристикам организационной культуры*:

- a. осознание себя и своего места в организации;
- b. коммуникационная система и язык общения;
- c. ведение бухгалтерского учета на предприятии;
- d. внешний вид, одежда и представление себя на работе;
- e. что и как едят люди, привычки и традиции в этой области;
- f. осознание времени, отношение к нему и его использование;
- g. логистические системы предприятия.

4. Структура, образующаяся в результате построения аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы называется:

- a. Линейно-штабная
- b. Матричная
- c. Функциональная
- d. Линейно-функциональная
- e. Линейная
- f. Дивизиональная

5. Какое из ниже приведенных утверждений имеет отношение к **З.Фрейду**:

- a. Он утверждал, что внутреннее единство психической организации личности обусловлено ее стремлением к успеху, самореализации, социальной идентификации;
- b. Он разработал учение о двух видах бессознательного: личное (вытесненные побуждения, забытые впечатления) и коллективное (инстинкты и архетипы);
- c. В структуре личности он впервые выделил три сферы: бессознательную, предсознательную, сознательную;
- d. Он утверждал, что человек — это единственное существо, для которого проблемой является собственное существование, оно выступает в двух противоборствующих образах «Быть» и «Иметь».

6. Теории, рассматривающие организацию как социальную систему, утверждавшие, что основной движущей силой улучшения производительности является не только система материального поощрения, но и межгрупповая конкуренция, поэтому в центре внимания управления должны быть проблемы групповых отношений, коммуникационных барьеров, конфликтов и сотрудничества относятся к ...

- a. Системной парадигме
- b. Поведенческой парадигме
- c. Рационалистической парадигме
- d. Школе человеческих отношений

7. Кто из представителей Рационалистической парадигмы или школы научного управления предложил принципы административного управления, которые и по сей день используются в менеджменте

- a. Адам Смит
- b. Роберт Оуэн
- c. Чарльз Бэббидж
- d. Анри Файоль
- e. Макс Вебер

8. Кого из представителей Школы «человеческих отношений» можно назвать родоначальником этого направления и одним из главных исследователей Хоторнских экспериментов

- a. Мэри Паркер Фоллет
- b. Вильфредо Парето
- c. Элтон Мейо
- d. Д. Скэнлон

9. «Коммуникатор» - это один из *элементов коммуникативного процесса*, который можно охарактеризовать вопросом:

- a. С каким эффектом?
- b. Кто? (передает сообщение)
- c. Как? (осуществляется передача)
- d. Что? (передается)
- e. Кому? (направлено сообщение)

10. *Коммуникации «руководитель-подчиненный»* - это ...

- a. такой тип коммуникаций, который одновременно является и каналом для распространения слухов
- b. коммуникации, связанные с прояснением задач, приоритетов и ожидаемых результатов
- c. обмен информацией между различными подразделениями организации для координации задач и действий
- d. коммуникации, которые могут происходить по нисходящей или восходящей линиям.

11. К физическому *коммуникативному барьеру* не относится:

- a. географическая удаленность;
- b. отвлекающий шум;

- c. возраст людей;
- d. статические помехи.

12. «*Ролевая культура*» по классификации Хенди имеет следующие характеристики

- a. работой управляют процедуры и правила;
- b. должностная инструкция или роль более важна, чем человек, ее исполняющий;
- c. она адаптивна и для нее важна работа в командах; предоставление персоналу значительной доли свободы выбора организационных форм;
- d. власть связывается с должностями, а не с людьми;
- e. существенную роль играет скорость выполнения работы, ориентация на высокий профессионализм работников и кооперативный групповой эффект;
- f. существенную роль играет система правил, стандартов деятельности, соблюдение которых, гарантирует ее эффективность.

13. В какой типологии корпоративной культуры автор, выделил параметры для анализа: взаимодействие с внешней средой, размер и структура организации, мотивация персонала, описав 8 типов культуры: культура «оранжереи», «собираетелей колосков», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи». Кто автор (ы)?

- a. Типология Г. Хофштеде
- b. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди
- c. Типология Р. Акоффа
- d. Типология М. Бурке

14. Какой из перечисленных **каналов** способствует созданию в организациях открытой **коммуникации**, и в то же время является каналом для распространения слухов

- a. Коммуникации «руководитель-подчиненный»;
- b. Межличностные коммуникации
- c. Межуровневые коммуникации;
- d. Коммуникации между руководителем и рабочей группой;
- e. Горизонтальные коммуникации;

15. Выполнение, какого из перечисленных условий снижает **эффективность управления распространением информации**:

- a. Канал распространения информации должен соответствовать сообщению
- b. Сообщать как хорошие, так и плохие новости
- c. Сообщения должны иметь только познавательный, но, ни в коем случае не эмоциональный характер
- d. Сообщение должно быть сложным и простым одновременно

16. Присущее людям взаимодействие с окружающей средой, опосредованное их двигательной и психической активностью, относится как к отдельным индивидам, так и к социальным группам, т.е. совокупностями индивидов – называется

- a. Общение
- b. Убеждение
- c. Волевая регуляция поведения
- d. Поведение

17. Объект, действие или событие, имеющее смысл для окружающих. Те, что связаны с корпоративной культурой организации, доносят до людей важнейшие ценности данной организации. Они называются

- a. Предания
- b. Герои
- c. Символы
- d. Церемонии

18. Портрет сотрудника «бирюзовой организации» предполагает, что все взрослые люди творческие, думающие, достойные доверия, способные принимать серьезные решения

Истинно Ложно

19. Командный подход все больше становится привлекательным в организации трудовой деятельности, потому что при таком подходе вырабатывается меньше идей, инновационная способность снижается, зато лучше решаются крупные и междисциплинарные проблемы.

Истинно Ложно

20. Лидерство в самоуправляемых командах предполагает, что внешняя роль руководителя изменяется на координацию, что предполагает побуждение членов команды самих заниматься управлением.

Истинно Ложно

21. Согласно уровням развития взрослых по Кегану, уровень, на котором мы можем отстаивать свою точку зрения, устанавливать границы от имени собственного внутреннего голоса; наше ощущение самих себя соотносится с нашей системой убеждений, личным кодексом поведения и ценностями - носит название

- a. Социализированное сознание.
- b. Самоуправляемое сознание.
- c. Самотрансформирующееся сознание.

22. Развитие компетентностного подхода в управлении персоналом предполагает, что HR-служба

становится агентом по поддержанию и выработке конкурентных преимуществ компании, в частности, ведущих к ним — ключевых компетенций.

Истинно

Ложно

23. Объясните, что понимается под термином «краудрекрутинг». Может ли данное явление быть использовано в деятельности бизнес-компаний, в каких сферах если, и какие проблемы и задачи управления персоналом оно может решить.

Демонстрационный вариант теста №2

1. Когда при восприятии другого человека доминирует тенденция выявления тех аспектов ситуации, индивида, которые согласуются с собственными потребностями, ценностями и установками, говорят о такой закономерности восприятия как:

- a. Эффект ореола
- b. Стереотипизация
- c. Избирательность
- d. Проекция
- e. Гало-эффект

2. Параметр дизайна рабочего задания, который показывает, как много разнообразных видов деятельности включает в себя работа, и, таким образом, от выполняющего данную работу человека требуется использование ряда различных навыков и умений называется

- a. Целостность
- b. Разнообразие навыков
- c. Важность
- d. Автономность
- e. Обратная связь

3. Дать определение понятия «Удовлетворенность трудом» –

- a. Временное эмоциональное состояние, для которого характерно позитивно окрашенное переживание расслабления; результат восприятия самим работником того, насколько хорошо его работа обеспечивает важные, с его точки зрения, вещи;
- b. Постоянная тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к какому-то предмету;
- c. Это конструкт, который включает в себе стремление человека долго оставаться в организации;
- d. Весь комплекс факторов, направляющих и побуждающих поведение.

4. «Поколение X (Неизвестное поколение)» характеризуют следующие ценности:

a. готовность к изменениям, возможность выбора, глобальная информированность, техническая грамотность, индивидуализм, стремление учиться в течение всей жизни, неформальность взглядов, поиск эмоций, прагматизм, надежда на себя, равноправие полов, в эмоциональном плане люди этого поколения стремятся к искренности чувств, постоянству в дружеских и семейных отношениях, они готовы взять на себя ответственность за ближнего даже в ущерб своим собственным интересам;

b. в систему ценностей этой группы уже включены такие понятия, как гражданский долг и мораль, ответственность, но при этом психологи отмечают их наивность и умение подчиняться. Они должны осознавать, что от них что-то зависит, поэтому предпочтут поменять работу, но не станут терпеть административного диктата;

c. оптимизм, заинтересованность в личностном росте и вознаграждении, в то же время коллективизм и командный дух, культ молодости, Лучший спорт для них — это футбол, хоккей. Лучший отдых — туризм. В других людях они очень уважают любознательность. Сейчас представители этого поколения, достаточно активны, ходят в фитнес-центры, бассейны, осваивают новые гаджеты и интернет, ездят по другим странам в качестве туристов;

d. они смогут вывести экономику многих стран на современный уровень, переняв настойчивость и работоспособность у двух предыдущих поколений и будучи не настолько материально ориентированными, как их родители. Представителям этого поколения, никто не указ, кроме них самих. Уже никто не думает об их лояльности по отношению к компаниям — они сами ожидают лояльности от компаний.

5. Согласно теории Ф.Герцберга к мотивационным факторам относятся:

- a. политика и управление компаний
- b. делегирование полномочий и ответственности
- c. возможность роста
- d. надежность работы
- e. оплата труда

. Кто из перечисленных авторов является автором известных процессуальных теорий

- a. Дж. Адамс
- b. Абрахам Маслоу
- c. Клайтон Альдерфер
- d. Фредерик Герцберг

е. Лейман Портер

7. К вознаграждениям, имеющим некоторые непосредственные издержки, относятся:

- а. Признание
- б. Вечеринки в офисе
- с. Особые виды работы
- д. Служебный автомобиль
- е. Акционерный опцион

8. К средствам мотивационного менеджмента в соответствии с иерархией потребностей Маслоу удовлетворяющих 1) физиологические потребности - _____, 2) потребность в безопасности - ____, 3) потребность в социальном признании - _____, 4) потребность в признании и уважении - ____, 5) потребность в самоактуализации - ____ относятся:

- а. Создать условия для социальной активности членов организации вне ее рамок (спортивные соревнования, общественные клубы, корпоративные вечеринки, т.д.)
- б. Осуществление политики «работа без увольнений»
- с. Обеспечить подчиненным возможности для обучения и развития, которые бы позволили полностью использовать их потенциал
- д. Делегировать подчиненным дополнительные права и полномочия
- е. Субсидирование жилья

Какие из ниже перечисленных утверждений истинны, а какие ложны?

9. Пересмотр дизайна рабочего задания проводится в период проведения глобальных организационных изменений, например, внедрение новых технологий или реструктуризация Истинно - _____ Ложно _____

10. Организация как открытая система не обладает способностью к саморегуляции

Истинно - _____ Ложно _____

11. Один из принципов социотехнического подхода гласит «Изменения в одной части открытой системы сказываются на других ее частях»

Истинно - _____ Ложно _____

12. Вовлечение персонала и формирование у них приверженности организационным ценностям и целям, например, издание внутренних журналов, командные брифинги, схемы предложения своих идей и проведение опросов, для того чтобы сотрудники смогли в большей степени отождествить себя с целями и миссией организации. Все это является современными тенденциями в дизайне рабочего задания

Истинно - _____ Ложно _____

13. Процессуальные теории фокусируются на процессах мышления, благодаря которым люди предпочитают одно действие другому

Истинно _____ Ложно _____

14. Для процессуальных теорий ожидания особую важность представляют собой три типа взаимосвязи: усилия - вознаграждение; справедливость – возможности; валентность – вознаграждение

Истинно _____ Ложно _____

15. Прочитайте внимательно кейс и ответьте на вопросы: Согласны ли вы с менеджером по персоналу? Почему? Если принять во внимание биографию Джерри, какие мотивы, из изученных вами могут оказаться очень важными для него? Какие мотивы будут менее существенными? Найдите в приведенном примере конкретные подтверждения каждому мотиву.

Когда Джерри Слейт был ребенком, родители всегда поощряли его за проявление независимости. В школьные годы он вполне преуспевал и в классе, и вне его. В начальной школе он всегда старался выступать в роли регулировщика движения или наблюдать за порядком в столовой. Правда, маму беспокоило, что он не особо ладил со своими ровесниками. Но Джерри обычно объяснял это так: «Они мне не нужны. Кроме того, многие вещи они не могут делать так же хорошо, как я. А у меня нет времени им помогать; я слишком занят самосовершенствованием. Джерри продолжал преуспевать и в старших классах, и в колледже. Он всегда был одним из первых по успеваемости в своем классе, очень хорошо бегал на длинные дистанции и входил в команду по легкой атлетике, как в школе, так и в колледже. В колледже он не вступал в студенческие общины и жил на квартире. Окончив колледж, Джерри пошел работать в крупную страховую компанию и скоро стал одним из лучших агентов. Джерри очень гордился тем, что был в пятерке самых лучших страховых агентов в течение шести лет из восьми, что он проработал в компании.

В головном офисе страховой компании исполнительный комитет, ответственный за назначение людей на ключевые должности, обсуждал вакансию менеджера по продажам на Среднем Западе. Менеджер по персоналу представил следующий доклад: «Как вы знаете, регион Среднего Запада отстает от других по уровню продаж. Нам необходимо найти сильно мотивированного человека, чтобы он в этой ситуации мог принять на себя ответственность и изменить ситуацию. После тщательного поиска я рекомендую на эту должность Джерри Стейта. Как вам известно, Джерри очень хорошо работает в компании, и достиг выдающихся результатов. Он очень мотивированный человек. Я думаю, что он именно тот, кто нужен для этой работы».

Демонстрационный вариант теста №3

1. На стадии _____ группы ее члены на самом деле начинают представлять собой единое целое способное к согласованным действиям:
- Нормирование
 - Формирование
 - Бурление
 - Функционирование
 - Расставание
2. Эффективной называется такая группа, которая достигает высокого уровня выполнения заданий, удовлетворенности своих членов и _____:
- Координации;
 - Гармонии;
 - Креативности;
 - Жизнеспособности.
3. Они представляют собой сложные эмоциональные состояния, общий эмоциональный настрой членов группы, совокупность овладевших ими в определенный период переживаний, которые в значительной степени определяют направленность, ориентацию и характер всех проявлений психологии группы и отдельных ее членов
- Традициями
 - Устремлениями
 - Групповые настроения
 - Групповым мнением
 - Взаимоотношениями
4. Организационные способности, практический здравый смысл, трудолюбие, самодисциплина – это достоинства которыми должен обладать
- Реализатор
 - Генератор идей
 - Трудяга
 - Председатель
5. Способность привлекать людей и использовать инновации, способность откликаться на трудности ситуации - это достоинства, которыми должен обладать
- Искатель ресурсов
 - Командный игрок
 - Генератор идей
 - Председатель
6. Если выполнение решения требует глубокой заинтересованности, то обычно предпочитают следующую форму принятия решения:
- авторитарную;
 - голосование большинством голосов;
 - групповой консенсус;
 - групповое мышление.
7. К нежелательным типам поведения в командной работе относятся
- Чрезмерная агрессия по отношению к остальным членам команды
 - Уход в себя отказ от сотрудничества с окружающими
 - Использование группы как сцены для уточнения сути проблем
 - Избегание увлеченных разговоров на посторонние темы
 - Попытки конкурировать за внимание и признание
8. Чтобы ослабить сплоченность необходимо
- Усилить конкуренцию в рамках самой команды
 - Повысить гомогенность
 - Вознаграждать индивидуальные достижения
 - Сделать команду меньше по численности
 - Сделать команду более открытой для других
9. Тенденция культуры ценить стереотипные мужские или женские признаки, отражает то, насколько организация делает упор на конкуренции и напористости, или на чувствительности к межличностным отношениям и озабоченности отношениями отражает содержание параметра национальной культуры по Хофштеде, который называется:
- Маскулинность – феминность
 - Дистанция власти
 - Избегание неопределенности
 - Индивидуализм – коллективизм
 - Долгосрочная - краткосрочная ориентация
10. Высокий показатель «Избегание неопределенности» характеризуется следующими признаками
- Основной ценностью является безопасность и спокойствие

- b. Руководящее звено предпочитает заниматься стратегическими вопросами
- c. Соппротивление инновациям и нестандартным решениям
- d. Менеджеры готовы на рискованные решения и берут всю полноту ответственности на себя
- e. Эмоциональная потребность в правилах
- f. Руководители в большей степени заняты частными вопросами и деталями

11. Кто является автором нижеописанной теории лидерства: Ситуационная модель явилась важным вкладом в дальнейшее развитие теории, так как она сосредоточила внимание на ситуации и выявила три фактора, влияющие на поведение руководителя. Этими факторами являются: отношения между руководителем и членами коллектива; структура задачи; должностные полномочия или позиционная власть лидера.

- a. Роберт Хаус
- b. Блэйк и Моутон
- c. Фред Фидлер
- d. Херси и Бланшар
- e. Ренсис Лайкерт

12. Ниже описаны особенности делового поведения в бизнесе, определите, какой **национальной культуре** они присущи: «В общении с другими англоязычными народами они чувствуют себя как дома, испытывая при этом мало затруднений в установлении простых, но эффективных взаимоотношений. При ведении дел нужно учитывать их принадлежность к различным социальным слоям. Так, например, с состоятельными южанами следует подчеркивать свою цивилизованность и образованность, работая с практичными северянами следует большее значение придавать искренности, прямоте и более простой процедуре переговоров. На деловых переговорах они вначале ведут себя несколько формально, обращаясь по имени только после 2-3х встреч, затем очень неформально: снимают пиджаки, закатывают рукава, обращаются по имени. Они любят показывать свою привязанность к семье, для них в порядке вещей посреди переговоров вдруг возникнут темы, связанные с детьми, отдыхом и т.д. Бизнесмены этой страны могут использовать юмор в качестве оружия высмеивания оппонента. К юмору они также прибегают для самокритики, для разрядки напряжения, для ускорения обсуждения. На переговорах бизнесмены этой страны стараются показать благоразумие, готовность к компромиссу и здравый смысл. Однако они редко принимают окончательное решение на первой встрече даже при отсутствии разногласий, они не любят спешить, привязаны к традициям и достаточно осторожны».

- a. Японской
- b. Американской
- c. Немецкой
- d. Английской
- e. Арабской

13. Менеджеры, ведущие дела с инвесторами, отвечая на их вопросы, предвосхищающие вопросы аналитиков и представляющие эти идеи топ-менеджерам, обладают властью:

- a. Репрезентативной
- b. Властью вознаграждения
- c. Легитимной
- d. Харизматической

14. Синергия — это создание целого, которое представляет собой нечто большее, чем просто сумма частей.

Истинно Ложно

15. Групповое принятие решения всегда лучше, чем индивидуальное.

Истинно Ложно

16. Чем больше разнообразие членов группы, тем сложнее им работать вместе, хотя само по себе разнообразие способствует расширению навыков и перспектив, необходимых для решения проблемы.

Истинно Ложно

17. В своем жизненном цикле группы проходят через различные стадии, причем каждая из них характеризуется своими собственными проблемами в управлении

Истинно Ложно

18. Сплоченность сильнее в маленьких группах, члены которой уважают компетентность и знания друг друга, преследуют одни и те же цели и выполняют взаимосвязанные задания

Истинно Ложно

19. Возвращение на родину экспатрианта может стать источником проблем для него самого и его работодателей

Истинно Ложно

20. В рамках полихронных культур люди склонны заканчивать один вид деятельности за единицу времени

Истинно Ложно

Примерный перечень вопросов и заданий к экзамену

Разработчик:



(подпись)

доцент, к.пс.н.
(занимаемая должность)

Т.А. Сапранкова
(Ф.И.О.)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика», профиль подготовки «Управление инновационными и ИТ-проектами и продуктами»

Программа рассмотрена на заседании кафедры стратегического и финансового менеджмента 21 марта 2025 г. года протокол № 9.



Зав. кафедрой

Н.Б. Грошева

Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.