

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотный, Глеб Иванович

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 30.06.2025 10:56:38

Уникальный программный ключ:

476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Самарский государственный технический университет»

(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

_____ / Г.И. Заболотни

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.1.01.03 «Организационная культура и организационное поведение»

**Код и направление подготовки
(специальность)**

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Год начала подготовки

2025

Институт / факультет

Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г.
Новокуйбышевске

Выпускающая кафедра

кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-
ЭиМ)

Кафедра-разработчик

кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-
ЭиМ)

Объем дисциплины, ч. / з.е.

108 / 3

**Форма контроля (промежуточная
аттестация)**

Зачет

Б1.В.1.01.03 «Организационная культура и организационное поведение»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.03.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 955 от 12.08.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат
экономических наук, доцент

(должность, степень, ученое звание)

А.В Волкодаева

(ФИО)

Заведующий кафедрой

А.А. Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

А.А Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

А.А. Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1 Содержание лекционных занятий	5
4.2 Содержание лабораторных занятий	14
4.3 Содержание практических занятий	14
4.4. Содержание самостоятельной работы	23
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	26
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения	26
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	27
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	27
9. Методические материалы	27
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)	29

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

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционированию системы управления персоналом	ПК-1.8 Способен к диагностике организационной культуры и организационного поведения, обеспечению соблюдения этических норм взаимоотношений в организации	

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-1			Кадровое делопроизводство; Маркетинг персонала; Основы безопасности труда; Основы кадровой стратегии и кадрового планирования; Отбор и оценка персонала; Оценка и аттестация персонала; Пакеты прикладных программ; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Профессиональные компьютерные программы на платформе 1С; Разработка производственных управленческих решений; Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Управление персоналом организации; Управленческий учет и учет персонала; Финансовое право; Экономика и социология труда; Экономика управления персоналом

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества

академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	3 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	64	64
Лекции	32	32
Практические занятия	32	32
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	44	44
подготовка к практическим занятиям	44	44
Итого: час	108	108
Итого: з.е.	3	3

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

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Организационная культура	16	0	16	22	54
2	Организационное поведение	16	0	16	22	54
	Итого	32	0	32	44	108

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
3 семестр				

1	Организационная культура	Теоретические основы исследования организационной культуры.	Сущность и содержание понятия «организационная культура». Разграничение понятий «организационная / корпоративная культуры». Роль и место организационной культуры в системе управления организацией. Взаимосвязь структуры и культуры организации. Требования к организационной культуре: возможность передаваться, возможность обучиться, культура должна быть общепринятой. Внешние и внутренние факторы, влияющие на особенности организационной культуры.	2
2	Организационная культура	Структура и содержание организационной культуры. Основные элементы культуры.	Уровни анализа организационной культуры: поверхностный или символический уровень; ценностный уровень; глубинный уровень. Ценности как ключевой элемент организационной культуры. Основные элементы организационной культуры и их характеристика. Функции организационной культуры. Факторы, определяющие приоритетность реализации функций культуры в конкретной организации.	2
3	Организационная культура	Понятие и виды организационных субкультур. Сильные и слабые культуры.	Понятие и виды субкультур в организации. Критерии выделения субкультур. Механизм формирования субкультур. Формальные и неформальные субкультуры. Профессиональные субкультуры. Модальная и нормативная субкультуры, их характеристики и особенности. Контркультура: понятие и виды. Девиантное поведение в организации и формы его проявления. Гендерная и возрастная субкультуры. Сильные и слабые организационные культуры. Факторы, определяющие сильную культуру.	2
4	Организационная культура	Типология организационных культур. Характеристика основных типов.	Подходы к типологизации организационной культуры. Параметры типологии организационной культуры Г. Хофстеда. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди. Характеристика типологии Р, Акоффа. Сущность и содержание типологии организационной культуры, предложенной К. Камероном и Р. Куинном. Типология Ч. Ханди. Типология, предложенная С. Йошимири. Типология М. Бурке. Практическая значимость типологий организационной культуры в управлении предприятием.	2

5	Организационная культура	Методы исследования организационной культуры	Объект и предмет исследования организационной культуры. Основные параметры организационной культуры: экономические, организационные и социально-психологические. Классификация методов диагностики организационной культуры. Характеристика качественных методов исследования. Глубинное интервью. Изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов. Анализ практики управления и стилей руководства. Изучение организационных документов. Формализованные методы диагностики организационной культуры. Социологические исследования. Социально-психологические методы диагностирования организационной культуры. Диагностика организационной культуры с использованием инструментаOCAI Куинна и Камерона. Технология работы с инструментом OCAI, преимущества и недостатки методики. Опыт применения методики на российских предприятиях.	2
6	Организационная культура	Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	Характеристика основных принципов формирования организационной культуры. Формирование организационной культуры с позиции системного подхода. Учет факторов внешней среды при формировании культуры. Основные этапы работы по формированию организационной культуры. Основные методы и инструменты формирования культуры. Поведение руководителя организации и его влияние на формирование культуры. Основные и вторичные механизмы формирования организационной культуры. Содержание механизмов формирования культуры и их практическое использование в организации.	2

7	Организационная культура	Организационная культура как фактор эффективной деятельности предприятия	Характеристика понятия «эффективность». Влияние организационной культуры на эффективность. Модели взаимосвязи организационной культуры и эффективности. Модель Сате влияния культуры на организационную жизнь. Модель Питерса – Уотермана. Модель Т. Парсонса. Модель конкурирующих ценностей Куинна-Рорбаха. Мо-дель влияния организационной культуры на финансовую успешность предприятия Д. Майстера. Модель организационной культуры Д. Дэнисона и ее связь с эффективно-стью организации. Инструмент исследования организационной культуры по модели Д. Дэнисона. Конфликт как индикатор состояния организационной культуры. Основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе организации. Межличностное и межкультурное взаимодействие внутри организации и с заинтересованными субъектами. Куль-турный интеллект: понятие, сущность и содержание. Социальный капитал: понятие и сущность. Влияние организационной культуры на имидж и деловую репутацию организации.	2
8	Организационная культура	Управление изменениями организационной культуры	Рассмотрение понятий «изменения», «перемены», «улучшение», «развитие». Факторы, вызывающие необходимость проведения изменений в организационной культуре. Основные причины сопротивления изменениям организационной культуры. Анализ лиц, заинтересованных в проведении изменений организационной культуры. Методы работы с заинтересованными лицами в процессе проведения изменений. Способы преодоления сопротивления. Основные этапы проведения изменений организационной культуре. Создание обучающейся организации. Методы внедрения изменений в практику	2

9	Организационное поведение	Предмет, цели и задачи, история становления и развития	Организационное поведение (ОП): понятие, сущность. Предмет организационного поведения: индивиды, группы, организация в целом. Организационное поведение и менеджмент. Вклад классических школ менеджмента в развитие организационного поведения. Современные концепции организационного поведения. Цели и задачи «Организационное поведение». Управление неоднородностью рабочей силы. Толерантность и восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Влияние социально-демографических характеристик персонала на поведение его в организации. Связь организационного поведения с другими науками.	2
10	Организационное поведение	Система организационного поведения: основополагающие концепции, базисные теоретические подходы, структурные элементы и модели	Элементы, определяющие ОП: люди, технологии, организационная структура и внешняя среда. Основы ОП: взаимодействие теории, исследований и практики в ОП. Основополагающие концепции ОП: человеческая природа и природа организаций, их основные характеристики. Базисные теоретические подходы: ориентация на человеческие ресурсы; ситуационный подход; системный подход. Система организационного поведения и ее элементы. Теория Д. МакГрегора «Х» и «У», как исходные концептуальные схемы модели организационного поведения. Авторитарная модель ОП и ее основные характеристики. Особенности модели опеки. Принципы функционирования поддерживающей модели поведения. Основные характеристики коллегиальной модели ОП. Основные критерии для проведения анализа моделей поведения. Ситуационный подход к моделям организационного поведения. Факторы, определяющие выбор доминирующей модели организационного поведения.	2

11	Организационное поведение	Основы индивидуального поведения, отличия в подходах людей к работе на основе изучения моделей индивидуальности.	Природа индивидуальности и ее влияние на формирование установок работника. Иерархическая структура индивидуальности. Модель индивидуальности «Большая пятерка». Черты индивидуальности особо значимые для организаций. Необходимость изучения установок работника. Структура ценностей человека и их связь с поведением. Отношение к работе. Удовлетворенность трудом и основные факторы, влияющие на нее. Теории удовлетворенности работой. Модель граней работы. Теория мотивирующих и физиологических факторов Херцберга. Модель отклонений. Влияние удовлетворенности работой на показатели функционирования сотрудника. Степень причастности к делам предприятия. Обязательства работника перед организацией. Отношения «работник-организация» в зависимости от установок. Текучесть кадров как показатель организационного поведения. Модель формирования текучести кадров. Пропуски, опоздания и другие негативные проявления.	2
----	---------------------------	--	--	---

12	Организационное поведение	Мотивация как главный элемент организационного поведения. Теории мотивации поведения.	Мотивация поведения: основные понятия и определения. Модель мотивации. Мотивационные побуждения и их характеристика. Основные элементы мотивации поведения: Направленность поведения, уровень усилий, уровень настойчивости. Различия между мотивацией и показателями функционирования. Глубинная и поверхностная мотивация, их основное отличие. Мотивационная последовательность. Исходные составляющие работника, как основа разработки программ мотивации. Методы изучения исходных составляющих. Теории содержания и теории процесса мотивации. Мотивационные побуждения. Теории потребностей. Иерархия потребностей А. Маслоу, двухфакторная модель Ф. Герцберга, теория К. Алдерфера. Регулирование поведения. Закон следствия. Позитивное и негативное подкрепление. Теория социального обучения. Современные теории мотивации. Концепция мотивации В.И. Герчикова. Мотивационные модели, основанные на сравнениях. Мотивирующая работа: понятие, содержание. Соответствие сотрудников работе. Анализ работы и индивидуальных способностей. Основные характеристики индивидуальных способностей. Отношения между системами экономического вознаграждения и организационным поведением. Стимулирующая роль денежного вознаграждения. Преимущества и недостатки материального стимулирования. Другие формы стимулирования труда работников.	2
----	---------------------------	---	--	---

13	Организационное поведение	Межличностное поведение. Формальные и неформальные группы. Команды, их создание и эффективная работа.	Взаимодействие людей в организации. Источники и зоны конфликта. Организационный конфликт: понятие и сущность. Влияние конфликта на показатели функционирования организации. Условия организационного конфликта. Причины организационного конфликта. Виды и типы конфликтов в организации. Модель организационного конфликта Понди. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Управление конфликтом на личном и групповом уровне. Управление конфликтом на организационном уровне. Группа: понятие, основные признаки. Формальные и неформальные группы. Типы рабочих групп. Природа неформальных организаций. Сходство и различия формальных и неформальных организаций. Возникновение неформальных групп. Статус члена неформальной группы. Достоинства и проблемы неформальных групп. Управление неформальной группой, модель Хоманса. Потенциальные недостатки работы в группах. Групповое мышление его симптомы. Методы повышения эффективности работы групп. Команда: понятие, основные характеристики. Классические концепции командной деятельности. Работа в команде. Этапы жизненного цикла команды: формирование, нормирование, выполнение работы (задачи), расформирование. Основные условия эффективной работы команды. Классификация и виды командных ролей. Классификация командных ролей М. Белбина. Процесс командного строительства. Навыки и умения, необходимые в командном строительстве. Самоуправляемые команды и их основное отличие от других команд.	2
----	---------------------------	--	--	---

14	Организационное поведение	Власть в организации. Природа руководства и лидерства. Поведенческие и ситуационные подходы к стилям руководства.	Власть: понятие, содержание. Источники и виды власти. Характеристики видов власти. Общие понятия руководства. Основные элементы процесса руководства. Руководство как катализатор превращения возможности в реальность. Менеджмент и лидерство. Виды лидерства. Основные роли лидеров. Отличительные черты эффективных лидеров. Поведение, квалификация и действия руководителей. Техническая квалификация. Умение работать с людьми. Концептуальные способности. Ситуационные аспекты руководства. Ключевые элементы поведения руководителя: он сам, его подчиненные и ситуация. Подчинение и его характерные черты. Поведенческие подходы к стилям руководства. Позитивный и негативный стили руководства. Авторитарный стиль руководства. Руководство, предполагающее участие в управлении. Анархический стиль руководства. Управленческая сетка Р. Блейка и Дж. Моутон. Модель руководства, ориентированная на обстоятельства (Ф. Фидлера). Модель ситуационного руководства П. Герси и К. Бланчарда. Модель руководства «путь-цель». Современные подходы к руководству.	2
15	Организационное поведение	Наделение властью и участие в управлении. Вовлеченность персонала. Наделение властью: понятие, цели и задачи.	Подходы к наделению властью сотрудников: помощь в достижении высокого уровня знаний и навыков; расширение функций контроля сотрудника; ознакомление сотрудников с образцами успешных ролевых моделей; практика социального одобрения и убеждения; эмоциональная поддержка. Основные элементы процесса наделения властью. Участие в управлении: понятие, основные характеристики. Механизмы участия в управлении. Вовлечение, вклад, ответственность. Ментальное и эмоциональное вовлечение персонала в дела организации. Что дает участие в управлении. Необходимые условия участия в управлении и задачи менеджмента организации.	2

16	Организационное поведение	Изменения в процессе труда и их влияние на организационное поведение. Социально психологический климат и стресс.	Природа организационных изменений. Изменения в процессе труда. Реакция работников на изменения. Издержки и выгоды от изменений. Сопротивление переменам. Природа и последствия сопротивления. Причины сопротивления работников изменениям. Виды сопротивления. Успешная реализация изменений. Адаптация организации к изменениям. Поддержка процесса изменений. Вовлеченность работников в процесс перемен. Социально-психологический климат (СПК): понятие, основные характеристики. Факторы, влияющие на формирование благоприятного СПК. Индикаторы состояния СПК в конкретном коллективе. Роль руководителя в формировании и поддержании благоприятного СПК. Стресс: понятие и содержание. Типичные симптомы стрессов. Формы реакции на стресс. Моральные травмы на рабочем месте. Причины стрессов в организациях. Стресс и показатели выполнения рабочих заданий. Методы управления стрессом.	2
Итого за семестр:				32
Итого:				32

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
3 семестр				
1	Организационная культура	Теоретические основы исследования организационной культуры.	Сущность и содержание понятия «организационная культура». Разграничение понятий «организационная / корпоративная культуры». Роль и место организационной культуры в системе управления организацией. Взаимосвязь структуры и культуры организации. Требования к организационной культуре: возможность передаваться, возможность обучиться, культура должна быть общепринятой. Внешние и внутренние факторы, влияющие на особенности организационной культуры.	2

2	Организационная культура	Структура и содержание организационной культуры. Основные элементы культуры.	Уровни анализа организационной культуры: поверхностный или символический уровень; ценностный уровень; глубинный уровень. Ценности как ключевой элемент организационной культуры. Основные элементы организационной культуры и их характеристика. Функции организационной культуры. Факторы, определяющие приоритетность реализации функций культуры в конкретной организации.	2
3	Организационная культура	Понятие и виды организационных субкультур. Сильные и слабые культуры.	Понятие и виды субкультур в организации. Критерии выделения субкультур. Механизм формирования субкультур. Формальные и неформальные субкультуры. Профессиональные субкультуры. Модальная и нормативная субкультуры, их характеристики и особенности. Контркультура: понятие и виды. Девиантное поведение в организации и формы его проявления. Гендерная и возрастная субкультуры. Сильные и слабые организационные культуры. Факторы, определяющие сильную культуру.	2
4	Организационная культура	Типология организационных культур. Характеристика основных типов.	Подходы к типологизации организационной культуры. Параметры типологии организационной культуры Г. Хофстеда. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди. Характеристика типологии Р, Акоффа. Сущность и содержание типологии организационной культуры, предложенной К. Камероном и Р. Куинном. Типология Ч. Ханди. Типология, предложенная С. Йошимири. Типология М. Бурке. Практическая значимость типологий организационной культуры в управлении предприятием.	2

5	Организационная культура	Методы исследования организационной культуры	Объект и предмет исследования организационной культуры. Основные параметры организационной культуры: экономические, организационные и социально-психологические. Классификация методов диагностики организационной культуры. Характеристика качественных методов исследования. Глубинное интервью. Изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов. Анализ практики управления и стилей руководства. Изучение организационных документов. Формализованные методы диагностики организационной культуры. Социологические исследования. Социально-психологические методы диагностирования организационной культуры. Диагностика организационной культуры с использованием инструментаOCAI Куинна и Камерона. Технология работы с инструментом OCAI, преимущества и недостатки методики. Опыт применения методики на российских предприятиях.	2
6	Организационная культура	Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	Характеристика основных принципов формирования организационной культуры. Формирование организационной культуры с позиции системного подхода. Учет факторов внешней среды при формировании культуры. Основные этапы работы по формированию организационной культуры. Основные методы и инструменты формирования культуры. Поведение руководителя организации и его влияние на формирование культуры. Основные и вторичные механизмы формирования организационной культуры. Содержание механизмов формирования культуры и их практическое использование в организации.	2

7	Организационная культура	Организационная культура как фактор эффективной деятельности предприятия	Характеристика понятия «эффективность». Влияние организационной культуры на эффективность. Модели взаимосвязи организационной культуры и эффективности. Модель Сате влияния культуры на организационную жизнь. Модель Питерса – Уотермана. Модель Т. Парсонса. Модель конкурирующих ценностей Куинна-Рорбаха. Модель влияния организационной культуры на финансовую успешность предприятия Д. Майстера. Модель организационной культуры Д. Дэнисона и ее связь с эффективностью организации. Инструмент исследования организационной культуры по модели Д. Дэнисона. Конфликт как индикатор состояния организационной культуры. Основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе организации. Межличностное и межкультурное взаимодействие внутри организации и с заинтересованными субъектами. Культурный интеллект: понятие, сущность и содержание. Социальный капитал: понятие и сущность. Влияние организационной культуры на имидж и деловую репутацию организации.	2
8	Организационная культура	Управление изменениями организационной культуры	Рассмотрение понятий «изменения», «перемены», «улучшение», «развитие». Факторы, вызывающие необходимость проведения изменений в организационной культуре. Основные причины сопротивления изменениям организационной культуры. Анализ лиц, заинтересованных в проведении изменений организационной культуры. Методы работы с заинтересованными лицами в процессе проведения изменений. Способы преодоления сопротивления. Основные этапы проведения изменений организационной культуре. Создание обучающейся организации. Методы внедрения изменений в практику	2

9	Организационное поведение	Предмет, цели и задачи, история становления и развития	Организационное поведение (ОП): понятие, сущность. Предмет организационного поведения: индивиды, группы, организация в целом. Организационное поведение и менеджмент. Вклад классических школ менеджмента в развитие организационного поведения. Современные концепции организационного поведения. Цели и задачи «Организационное поведение». Управление неоднородностью рабочей силы. Толерантность и восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Влияние социально-демографических характеристик персонала на поведение его в организации. Связь организационного поведения с другими науками.	2
10	Организационное поведение	Система организационного поведения: основополагающие концепции, базисные теоретические подходы, структурные элементы и модели	Элементы, определяющие ОП: люди, технологии, организационная структура и внешняя среда. Основы ОП: взаимодействие теории, исследований и практики в ОП. Основополагающие концепции ОП: человеческая природа и природа организаций, их основные характеристики. Базисные теоретические подходы: ориентация на человеческие ресурсы; ситуационный подход; системный подход. Система организационного поведения и ее элементы. Теория Д. МакГрегора «Х» и «У», как исходные концептуальные схемы модели организационного поведения. Авторитарная модель ОП и ее основные характеристики. Особенности модели опеки. Принципы функционирования поддерживающей модели поведения. Основные характеристики коллегиальной модели ОП. Основные критерии для проведения анализа моделей поведения. Ситуационный подход к моделям организационного поведения. Факторы, определяющие выбор доминирующей модели организационного поведения.	2

11	Организационное поведение	Основы индивидуального поведения, отличия в подходах людей к работе на основе изучения моделей индивидуальности	Природа индивидуальности и ее влияние на формирование установок работника. Иерархическая структура индивидуальности. Модель индивидуальности «Большая пятерка». Черты индивидуальности особо значимые для организаций. Необходимость изучения установок работника. Структура ценностей человека и их связь с поведением. Отношение к работе. Удовлетворенность трудом и основные факторы, влияющие на нее. Теории удовлетворенности работой. Модель граней работы. Теория мотивирующих и физиологических факторов Херцберга. Модель отклонений. Влияние удовлетворенности работой на показатели функционирования сотрудника. Степень причастности к делам предприятия. Обязательства работника перед организацией. Отношения «работник-организация» в зависимости от установок. Текучесть кадров как показатель организационного поведения. Модель формирования текучести кадров. Пропуски, опоздания и другие негативные проявления.	2
----	---------------------------	---	--	---

12	Организационное поведение	Мотивация как главный элемент организационного поведения. Теории мотивации поведения.	Мотивация поведения: основные понятия и определения. Модель мотивации. Мотивационные побуждения и их характеристика. Основные элементы мотивации поведения: Направленность поведения, уровень усилий, уровень настойчивости. Различия между мотивацией и показателями функционирования. Глубинная и поверхностная мотивация, их основное отличие. Мотивационная последовательность. Исходные составляющие работника, как основа разработки программ мотивации. Методы изучения исходных составляющих. Теории содержания и теории процесса мотивации. Мотивационные побуждения. Теории потребностей. Иерархия потребностей А. Маслоу, двухфакторная модель Ф. Герцберга, теория К. Алдерфера. Регулирование поведения. Закон следствия. Позитивное и негативное подкрепление. Теория социального обучения. Современные теории мотивации. Концепция мотивации В.И. Герчикова. Мотивационные модели, основанные на сравнениях. Мотивирующая работа: понятие, содержание. Соответствие сотрудников работе. Анализ работы и индивидуальных способностей. Основные характеристики индивидуальных способностей. Отношения между системами экономического вознаграждения и организационным поведением. Стимулирующая роль денежного вознаграждения. Преимущества и недостатки материального стимулирования. Другие формы стимулирования труда работников.	2
----	---------------------------	---	--	---

13	Организационное поведение	Межличностное поведение. Формальные и неформальные группы. Команды, их создание и эффективная работа.	Взаимодействие людей в организации. Источники и зоны конфликта. Организационный конфликт: понятие и сущность. Влияние конфликта на показатели функционирования организации. Условия организационного конфликта. Причины организационного конфликта. Виды и типы конфликтов в организации. Модель организационного конфликта Понди. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Управление конфликтом на личном и групповом уровне. Управление конфликтом на организационном уровне. Группа: понятие, основные признаки. Формальные и неформальные группы. Типы рабочих групп. Природа неформальных организаций. Сходство и различия формальных и неформальных организаций. Возникновение неформальных групп. Статус члена неформальной группы. Достоинства и проблемы неформальных групп. Управление неформальной группой, модель Хоманса. Потенциальные недостатки работы в группах. Групповое мышление его симптомы. Методы повышения эффективности работы групп. Команда: понятие, основные характеристики. Классические концепции командной деятельности. Работа в команде. Этапы жизненного цикла команды: формирование, нормирование, выполнение работы (задачи), расформирование. Основные условия эффективной работы команды. Классификация и виды командных ролей. Классификация командных ролей М. Белбина. Процесс командного строительства. Навыки и умения, необходимые в командном строительстве. Самоуправляемые команды и их основное отличие от других команд.	2
----	---------------------------	---	--	---

14	Организационное поведение	Власть в организации. Природа руководства и лидерства. Поведенческие и ситуационные подходы к стилям руководства	Власть: понятие, содержание. Источники и виды власти. Характеристики видов власти. Общие понятия руководства. Основные элементы процесса руководства. Руководство как катализатор превращения возможности в реальность. Менеджмент и лидерство. Виды лидерства. Основные роли лидеров. Отличительные черты эффективных лидеров. Поведение, квалификация и действия руководителей. Техническая квалификация. Умение работать с людьми. Концептуальные способности. Ситуационные аспекты руководства. Ключевые элементы поведения руководителя: он сам, его подчиненные и ситуация. Подчинение и его характерные черты. Поведенческие подходы к стилям руководства. Позитивный и негативный стили руководства. Авторитарный стиль руководства. Руководство, предполагающее участие в управлении. Анархический стиль руководства. Управленческая сетка Р. Блейка и Дж. Моутон. Модель руководства, ориентированная на обстоятельства (Ф. Фидлера). Модель ситуационного руководства П. Герси и К. Бланчарда. Модель руководства «путь-цель». Современные подходы к руководству.	2
15	Организационное поведение	Наделение властью и участие в управлении. Вовлеченность персонала. Наделение властью: понятие, цели и задачи.	Подходы к наделению властью сотрудников: помощь в достижении высокого уровня знаний и навыков; расширение функций контроля сотрудника; ознакомление сотрудников с образцами успешных ролевых моделей; практика социального одобрения и убеждения; эмоциональная поддержка. Основные элементы процесса наделения властью. Участие в управлении: понятие, основные характеристики. Механизмы участия в управлении. Вовлечение, вклад, ответственность. Ментальное и эмоциональное вовлечение персонала в дела организации. Что дает участие в управлении. Необходимые условия участия в управлении и задачи менеджмента организации.	2

16	Организационное поведение	Изменения в процессе труда и их влияние на организационное поведение. Социально психологический климат и стресс.	Природа организационных изменений. Изменения в процессе труда. Реакция работников на изменения. Издержки и выгоды от изменений. Сопротивление переменам. Природа и последствия сопротивления. Причины сопротивления работников изменениям. Виды сопротивления. Успешная реализация изменений. Адаптация организации к изменениям. Поддержка процесса изменений. Вовлеченность работников в процесс перемен. Социально-психологический климат (СПК): понятие, основные характеристики. Факторы, влияющие на формирование благоприятного СПК. Индикаторы состояния СПК в конкретном коллективе. Роль руководителя в формировании и поддержании благоприятного СПК. Стресс: понятие и содержание. Типичные симптомы стрессов. Формы реакции на стресс. Моральные травмы на рабочем месте. Причины стрессов в организациях. Стресс и показатели выполнения рабочих заданий. Методы управления стрессом.	2
Итого за семестр:				32
Итого:				32

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень заданий, тем, вопросов, рассматриваемых подтеков, вопросов)	Количество часов
3 семестр			

Организационная культура	Сущность и содержание понятия «организационная культура». Разграничение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». Роль и место организационной культуры в системе управления организацией. Взаимосвязь структуры и культуры организации. Требования к организационной культуре: возможность перестроиться, возможность обучаться, культура должна быть общепринятой. Внешние и внутренние факторы, влияющие на сущность организационной культуры. Уровни анализа организационной культуры: поверхностный или самовещательный уровни, ценностный уровни, глубокий уровни. Ценности как ключевой элемент организационной культуры. Основные элементы организационной культуры и их характеристика. Функции организационной культуры. Факторы, определяющие приоритетность реализации функций культуры в конкретной организации. Виды субкультур в организации. Критерии выделения субкультур. Механизм формирования субкультуры. Формальные и неформальные субкультуры. Профессиональные субкультуры. Модальность и нормативная субкультуры, их характеристика и особенности. Конструктивизм: понятие и виды. Девиантное поведение в организации и формы его проявления. Гендерная и возрастная субкультуры. Сильные и слабые организационные культуры. Факторы, определяющие сущность культуры. Подходы к типологизации организационной культуры. Параметры типологии организационной культуры Г. Хофстеда. Типология Т. Дэйла и А. Канвиза. Характеристика типологии Р. Акерфа. Сущность и содержание типологии организационной культуры, предложенной К. Канвизио и Р. Куинном. Типология Ч. Хендрикса. Типология М. Бурра. Практическая значимость типологии организационной культуры в управлении предприятием. Объект и предмет исследования организационной культуры. Основные параметры организационной культуры: экономические, организационные и социально-психологические. Классификация методов диагностики организационной культуры. Характеристика качественных методов исследования. Глубинное интервью. Методы социометрии в организации: правил, традиций, церемоний и ритуалов. Анализ практики управления и стилей руководства. Методы организационных документов. Формализованные методы диагностики организационной культуры. Социологические исследования. Социально-психологические методы анализа организационной культуры. Диагностика организационной культуры с использованием инструмента OCAI Куинна и Канвиза. Тестовые работы с инструментом OCAI, преимуществ и недостатки методики. Опыт применения методики на российских предприятиях. Характеристика основных принципов формирования организационной культуры. Формирование организационной культуры с позиций системного подхода. Учет факторов внешней среды при формировании культуры. Основные этапы работы по формированию организационной культуры. Основные методы и инструменты формирования культуры. Поведение руководителей организации и его влияние на формирование культуры. Основные и вторичные механизмы формирования организационной культуры. Содержание механизмов формирования культуры и их практическое использование в организации. Характеристика понятия «эффективность». Влияние организационной культуры на эффективность. Модели взаимосвязи организационной культуры и эффективности. Модель Сато влиния культуры на организационное благо. Модель Питерса - Уотермана. Модель Т. Паркса. Модель конкурентных ценностей Куинна. Роль культуры в формировании организационной культуры на финансовую успешность предприятия Д. Майстера. Модель организационной культуры Д. Динсдена и ее связь с эффективностью организации. Инструмент исследования организационной культуры по модели Д. Динсдена. Конфликт как индикатор состояния организационной культуры. Основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе организации. Межличностное и некультурное взаимодействие внутри организации и с заинтересованными субъектами. Культурный анкетный опросник, сущность и содержание. Социальный капитал: понятие и сущность. Влияние организационной культуры на имидж и деловую репутацию организации. Раскрытие понятий «изменения», «перемены», «уплучшения», «развитие». Факторы, вызывающие необходимость проведения изменений в организационной культуре. Основные причины сопротивления изменениям организационной культуры. Анализ лич, заинтересованных в проведении изменений организационной культуры. Методы работы с заинтересованными лицами в процессе проведения изменений. Способы преодоления сопротивления. Основные этапы проведения изменений организационной культуры. Создание обучающейся организации. Методы внедрения изменений в практику	22
---------------------------------	--	-----------

Организационное поведение	Организационное поведение (ОП): понятие, сущность. Предмет организационного поведения: индивиды, группы, организации в целом. Организационное поведение и менеджмент. Вклад классических школ менеджмента в развитие организационного поведения. Современные концепции организационного поведения. Цели и задачи «Организационное поведение». Управление индивидуальными, групповыми, организационными силами. Толерантность и восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Влияние социально-демографических характеристик персонала на поведение его в организации. Связь организационного поведения с другими науками. Элементы, определяющие ОП. Модели, технологии, организационная структура и внутренняя среда. Основы взаимодействия теории и практики в ОП. Основополагающие концепции ОП: человеческая природа и природа организаций, их основные характеристики. Базисные теоретические подходы: ориентация на человеческие ресурсы, ситуационный подход, системный подход. Системы организационного поведения и ее элементы. Теория Д. МакГрегора «X» и «Y», как исходные концептуальные основы организационного поведения. Авторитарная модель, ОП и ее основные характеристики. Особенности модели сценария. Принципы функционирования поддерживающей модели поведения. Основные характеристики коллективной модели ОП. Основные критерии для проведения анализа моделей поведения. Ситуационный подход к моделированию организационного поведения. Факторы, определяющие выбор доминирующей модели организационного поведения. Периоды индивидуальности и ее влияние на формирование установок работника. Иерархическая структура индивидуальности. Модель индивидуальности «Большая пятёрка». Черты индивидуальности, особенно значимые для организаций. Необходимость изучения установок работников. Структура ценностей человека и их связь с поведением. Отношения к работе. Удовлетворенность трудом и основные факторы, влияющие на нее. Теория удовлетворенности работой. Модель гравитации. Теория вознаграждения и физиологические факторы. Карбонет. Модель отчаяния. Влияние удовлетворенности работой на показатели функционирования организации. Степень привлекательности к делу предприятия. Обязательства работника перед организацией. Отношения «работник-организация» в зависимости от установок. Текущая кадровая политика. Модель формирования текучести кадров. Потери, опосредованные другими негативными проявлениями. Мотивация поведения: основные понятия и определения. Модель мотивации. Мотивационные побуждения и их характеристика. Основные элементы мотивации поведения: Мотивационность, уровень усилий, уровень настойчивости. Различия между мотивацией и показателями функционирования. Глубина и поверхностная мотивация, их основное отличие. Мотивационность, ее основные составляющие. Исходные составляющие работника, как основа разработки программы мотивации. Методы изучения исходных составляющих. Теория содержания и теории процесса мотивации. Мотивационные побуждения. Теория потребностей. Иерархия потребностей А. Маслоу, дисфункциональная модель Фрейдберга, теория К. Азарфара. Регулирование поведения. Закон следствия. Позитивное и негативное подкрепление. Теория социального обучения. Современные теории мотивации. Концепция мотивации В.Г. Герасимова. Мотивационные модели, основанные на сравнении. Мотивирующая работа: понятие, содержание. Сопоставление мотивации в трудовой деятельности и индивидуальных способностей. Основные характеристики индивидуальных способностей. Отношения между системой экономического вознаграждения и организационным поведением. Стимулирующая роль денежного вознаграждения. Препятствия и недостатки материального стимулирования. Внутренние формы стимулирования труда работников. Возмездность: понятие и сущность. Влияние конфликта на показатели функционирования организации. Условия организационного конфликта. Причины организационного конфликта. Виды и типы конфликтов в организации. Модель организационного конфликта. Понятие, стратегия поведения в конфликтной ситуации. Управление конфликтом на личном и групповом уровне. Управление конфликтом на организационном уровне. Группы: понятие, основные признаки. Формальные и неформальные группы. Типы рабочих групп. Периоды неформальных организаций. Сходство и различие формальных и неформальных организаций. Возникновение неформальных групп. Статус члена неформальной группы. Дистанция в неформальной группе. Управление неформальной группой. Модель. Команда. Потенциальные недостатки работы в группе. Групповые нарушения его системы. Методы повышения эффективности работы группы. Команда: понятие, основные характеристики. Классические концепции командной деятельности. Работа в команде. Этапы жизненного цикла команды: формирование, нормирование, выполнение работы (задачи), расформирование. Основные условия эффективной работы команды. Классификация и виды командных ролей. Классификация командных ролей М. Бейдина. Процесс командного строительства. Навыки и умения, необходимые в командном строительстве. Самоуправляемые команды и их отличие от команд от других команд. Власть: понятие, содержание. Источники и виды власти. Характеристики видов власти. Общие понятия руководства. Основные элементы процесса руководства. Руководство как катализатор превращения возможности в реальность. Менеджмент и лидерство. Виды лидерства. Основные роли лидеров. Отличительные черты эффективных лидеров. Понимание, квалификация и действия руководителей. Техническая квалификация. Умение работать с людьми. Концептуальные способности. Ситуационные аспекты руководства. Ключевые элементы понятия руководителя: он сам, его подчиненные и ситуация. Понимание и его характерные черты. Понимание поддается к стилям руководства. Прогрессивный и негативный стили руководства. Авторитарный стиль руководства. Руководство, предполагающее участие в управлении. Авторитарный стиль руководства. Управленческая сетка Р. Блэка и Дж. Мутона. Модель руководства, ориентированная на обстоятельства (В. Фидлер). Модель ситуационного руководства П. Герца и К. Бланшара. Модель руководства «путь-цель». Современные подходы к руководству. Подходы и наделяющие властью сотрудников: помощь в достижении высокого уровня знаний и навыков; расширение функций контроля сотрудников; предоставление сотрудникам с обширными успешными результатами; практика социального одобрения и убеждения; индивидуальный подход. Основные элементы процесса надзорами властью. Участие в управлении: понятие, основные характеристики. Максимальное участие в управлении. Вовлечение, выгода, ответственность. Мотивальное и эмоциональное вовлечение персонала в дела организации. Что дает участие в управлении. Необходимые условия участия в управлении и задачи менеджмента организации. Периоды организационных изменений. Изменения в процессе труда. Реакция работников на изменения. Издержки и выгоды от изменений. Сопровождение перемен. Периоды и последствия сопротивления. Причины сопротивления работников изменениям. Виды сопротивления. Успешная реализация изменений. Поддержка процесса изменений. Вовлеченность работников в процесс перемен. Социально-психологический климат (СПК): понятие, основные характеристики. Факторы, влияющие на формирование благоприятного СПК. Индикаторы состояния СПК в конкретном коллективе. Роль руководителей в формировании и поддержании благоприятного СПК. Стресс: понятие и содержание. Типичные симптомы стресса. Формы реакции на стресс. Нормы поведения на рабочем месте. Причины стрессов в организации. Стресс и показатели выполнения рабочих заданий. Методы управления стрессом.	22
---------------------------	--	----

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Организационная культура; Ай Пи Ар Медиа, 2021.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 109496	Электронный ресурс
2	Организационная культура; Университет экономики и управления, 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 86408	Электронный ресурс
3	Организационное поведение в отрасли производства; Университет экономики и управления, 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 73280	Электронный ресурс
4	Организационное поведение; ЮНИТИ-ДАНА, 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 71032	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
5	Организационная культура; Омский государственный технический университет, 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 115434	Электронный ресурс
6	Организационное поведение; Ай Пи Эр Медиа, 2015.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 31936	Электронный ресурс
7	Теория менеджмента: организационное поведение; Новосибирский государственный технический университет, 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 91553	Электронный ресурс
8	Управление организационной культурой; Университет экономики и управления, 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 86420	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Microsoft Windows 8.1 Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное

3	Антивирус Kaspersky EndPoint Security	«Лаборатории Касперского» (Отечественный)	Лицензионное
4	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное
5	КонсультантПлюс	«КонсультантПлюс» (Отечественный)	Свободно распространяемое

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Журнал "Управление персоналом"	www.top-personal.ru	Ресурсы открытого доступа
2	Журнал "Справочник кадровика"	www.kadrovik.ru	Ресурсы открытого доступа
3	«MD-Менеджмент»: все об управлении	http://www.md-management.ru	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оборудование: набор демонстрационного оборудования: (экран, проектор, переносной ноутбук), комплект плакатов, специализированная мебель.

Практические занятия

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитория для практических и семинарских занятий). Помещение оснащено специализированной мебелью.

Лабораторные занятия

Отсутствуют

Самостоятельная работа

Аудитория для самостоятельной работы. Помещение оснащено специализированной мебелью

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие

рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплён в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершённой. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к

индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.1.01.03 «Организационная культура и
организационное поведение»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.1.01.03 «Организационная культура и организационное поведение»**

Код и направление подготовки (специальность)	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2025
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ- ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ- ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	108 / 3
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет

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

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционированию системы управления персоналом	ПК-1.8 Способен к диагностике организационной культуры и организационного поведения, обеспечению соблюдения этических норм взаимоотношений в организации	

**Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам
обучения**

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежу точная аттестация
Организационная культура				
ПК-1.8 Способен к диагностике организационной культуры и организационного поведения, обеспечению соблюдения этических норм взаимоотношений в организации				
Организационное поведение				
ПК-1.8 Способен к диагностике организационной культуры и организационного поведения, обеспечению соблюдения этических норм взаимоотношений в организации				

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Дисциплина: «Организационная культура и организационное поведение»

Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций, для оценки сформированности которых используется данный ФОС

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции, реализуемые дисциплиной
ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом	ПК-1.8 Способен к диагностике организационной культуры и организационного поведения, обеспечению соблюдения этических норм взаимоотношений в организации

Номер задания	Содержание задания	Правильный ответ на задание
1.	Дайте определение понятия культура	Культура - это духовная жизнь людей, набор этических норм, правил, обычаев и традиций
2.	Дайте определение понятия организационная культура	Организационная культура - это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации. Они не всегда могут быть четко выражены, но при отсутствии прямых инструкций определяют способ действий и взаимодействий людей и в значительной мере влияют на ход выполнения работы
3.	На каких существенных признаках базируются свойства организационной культуры	Всеобщность, неформальность, устойчивость
4.	В каких формах могут существовать ценности в зависимости от этапа развития компании	В форме предположений, убеждений, установок и ценностных ориентаций, норм поведения, правил общения и стандартов трудовой деятельности
5.	Наиболее значимыми элементами культуры признаются	Ценности, миссия, цели компании, кодексы и нормы поведения, традиции и ритуалы
6.	Дайте определение понятия корпоративная культура	Система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих

		между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды.
7.	Назовите четыре вида корпоративной культуры	Клановая, адхократическая, иерархическая, рыночная
8.	Назовите распространенные ошибки в системе корпоративной культуры организации	Не применяют на практике, ей занимаются только HR-отдел, целей и принципов придерживаются не все сотрудники, сотрудников, которые не придерживаются корпоративной культуры, увольняют
9.	Чем определяется неформальность организационно культуры	Тем, что ее функционирование практически не связано с официальными, установленными в приказном порядке правилами организационной жизни
10.	Перечислите основные признаки организационной культуры	1. Отражение в миссии организации ее основных целей; 2. Направленность на решение инструментальных задач организации или личных проблем ее участников; 3. Степень риска; 4. Мера соотношения конформизма и индивидуализма; 5. Предпочтение групповых или индивидуальных форм принятия решений
11.	Какие элементы «символики» включает в себя субъективная организационная культура	Герои организации, мифы, истории об организации и ее лидерах, организационные табу, обряды и ритуалы, язык общения и лозунги.
12.	Что относят к субъективным элементам культуры	Верования, ценности, образы, ритуалы, табу, легенды и мифы,
13.	Какие две группы функций выполняет организационная культура	1. Определяемые внутренним состоянием

		формального механизма организации; 2. определяемые необходимостью адаптации организации к своей внешней среде.
14.	Что относят ко второй группе функция организационной культуры	1. Ориентация на потребителя. 2. Регулирование партнерских отношений. 3. Приспособление экономической организации к нуждам общества.
15.	Какие три основных вида организационной культуры выделил американский исследователь У. Оучи	1. Рыночную культуру 2. Бюрократическую культуру 3. клановую культуру
16.	Что представляет собой культура джентльменского клуба	Это культура вежливых, гуманных, цивилизованных людей, в рамках которой мужчины-менеджеры, основываясь на патерналистских позициях, мягко удерживают женщин на определенных ролях, не позволяя им подняться выше.
17.	Что представляет собой культура смысленных мачо.	Внешне данная культура не принимает во внимание половые различия, ибо во главу угла ставятся просто умные и энергичные люди, умеющие в условиях жесткой конкуренции обеспечивать высокую экономическую эффективность работы фирмы.
18.	Какие десять основных характеристик организационной культуры выделяют Ф. Харрис и Р. Морган	Осознание себя и своего места в организации; коммуникационная система и язык общения; внешний вид, одежда и представления себя на работе; питание людей, привычки и традиции в этой области; осознание и использование времени; взаимоотношения между людьми; ценности и нормы поведения людей; вера в идеалы; процесс развития и обучение работника; трудовая этика и мотивирование
19.	Что вырабатывают у членов организации в организационной культуре	Материальные объекты, разделяемые вещи,

		разговорные выражения, разделяемые поговорки, образцы поведения, разделяемые действия, эмоции
20.	Какие две основные проблемы решает внешняя среда организации	Внешней адаптации, внутренней интеграции
21.	Какие есть четыре типа организационной культуры	Административная культура, консультативная культура, «партизанская» культура, предпринимательская культура
22.	Какая характеристика у административной культуры по передаче полномочий	Централизация
23.	Какая характеристика у предпринимательской культуры по выполнению работы	Творческая
24.	Что представляет собой административная культура	Реализацию идеалов, целевых устремлений общества, ценностей, образцов поведения посредством нормативных механизмов предпочтений, предписаний и запретов, системы соответствующих санкций.
25.	Первые буквы каких английских названий функций в аббревиатуре дали название модели – AGIL	Адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность
26.	Модель конкурирующих ценностей Квина – Рорбаха имеет трех-мерное построение:	Интеграция – дифференциация – направленность в сторону контроля; внутренний фокус – внешний допуск – решение проблем в организации; средства – результаты – концентрация внимания на процессы
27.	Сколькими способами может осуществляться управление организационной культурой	Может осуществляться двумя способами
28.	Что значит изменение культуры	Постоянную социализацию новых членов организации и правильное планирование этой работы
29.	Что в себя включает модель Питерса – Уотермана, которая представляет набор ценностей организационной культуры, обеспечивающей успех компаний	Вера в действия, тесная связь с потребителем, поощрение людей как главного источника производительности и эффективности, знание того, чем управляешь, не заниматься тем, чего не знаешь, простая структура и немногочисленный штат управления, одновременное сочетание

		гибкости и жесткости в организации
30.	Что представляют собой административная и предпринимательская культуры	Диаметрально противоположные подходы, ориентированные на различные системы ценностей и технологии менеджмента
31.	Дайте определение организационному поведению	Это область знаний, возникшая на стыке многих дисциплин: социологии, психологии, теории организации, управления персоналом, научной организации труда. Их объединение объясняется тем, что организационное поведение включает исследование человеческой деятельности на всех уровнях организации и представляет поведенческий подход к менеджменту.
32.	Какие два составляющих включает в себя организационное поведение	Поведение организаций, которое проявляется по отношению к людям и группам внутри организации и к субъектам внешней среды; поведение людей в этих организациях, проявляющееся по отношению друг к другу и к организации в целом.
33.	Дайте определение организации	Это открытая система, рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды
34.	Что приводит к гуманистической ориентации организационного поведения	Осознание того, что люди – главный ресурс организации
35.	На что направленно организационное поведение	Мультидисциплина; ориентирована на личность в организации; сфокусирована на результативности; учитывает воздействие внешней среды.
36.	Методы исследования организационного поведения	Опросы, сбор фиксированной информации, наблюдения, социометрия, эксперимент,

		моделирование, использование интернета
37.	Перечислите инструменты организационного поведения	Механизмы мотивации работников; методы формирования групп, распределение в них ролей и осуществление эффективного лидерства; модели коммуникационного процесса, формирования организационной структуры и разрешения конфликтов; методы построения сценариев стратегического развития и снижения сопротивления изменениям в организации.
38.	Назовите основные функции менеджеров:	Планирование, организация, руководство и контроль
39.	Назовите методы социологических исследований	Разведывательные исследования, описательные исследования, аналитические исследования
40.	Один из общих методов исследования организационной культуры: а) системный б) анализ в) дискуссия	а)
41.	Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает: а) высокая степень риска и медленная обратная связь б) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников в) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников	б)
42.	Один из общих методов исследования организационной культуры: а) культурологический б) дискуссия в) антропологический	в)
43.	Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников: а) культура Афины б) культура Зевса в) культура Аполлона	а)
44.	Один из общих методов исследования организационной культуры: а) культурологический б) анализ в) социологический	в)

45.	Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы: а) культура Гермеса б) культура Аполлона в) культура Зевса	б)
46.	Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при: а) увольнении персонала б) привлечении к ответственности персонала в) адаптации персонала	в)
47.	Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти: а) культура Зевса б) культура Афины в) культура Зевса	а)
48.	Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при: а) взыскании с персонала штрафа б) отборе персонала в) мотивации персонала	в)
49.	Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста: а) профессиональное отношение б) профессиональная культура в) профессиональное сознание	б)
50.	Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при: а) стимулировании персонала б) увольнении персонала в) привлечении к ответственности персонала	а)

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций

Цель текущего контроля успеваемости по учебным дисциплинам в семестре – проверка приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков в контексте формирования установленных образовательной программой компетенций в течение семестра. Текущий контроль осуществляется через систему оценки преподавателем всех видов работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины и учебным планом.

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценивание результатов освоения дисциплины посредством испытания в форме экзамена (зачета). Промежуточная аттестация проводится в конце изучения дисциплины.

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации используется для осуществления контрольно-измерительных мероприятий и выработки обоснованных управляющих и корректирующих действий в процессе приобретения обучающимися необходимых знаний, умений и навыков, формирования соответствующих компетенций в результате освоения дисциплины.

Критерии оценки теста

Критерии оценки	Количество верных ответов	Оценка
Глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания	80 – 100%	Отлично
Полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности	60 – 79%	Хорошо
Обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения	50 - 59%	Удовлетворительно
Пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий	менее 50%	Неудовлетворительно

Критерии оценки докладов, сообщений

Критерии оценки	Баллы	Оценка
Соответствие целям и задачам дисциплины, актуальность темы и рассматриваемых проблем, соответствие содержания заявленной теме, заявленная тема полностью раскрыта, рассмотрение дискуссионных вопросов по проблеме, сопоставлены различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, научность языка изложения, логичность и последовательность в изложении материала, количество исследованной литературы, в том числе новейших источников по проблеме, четкость выводов, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям	5	Отлично
Соответствие целям и задачам дисциплины, актуальность темы и рассматриваемых проблем, соответствие содержания заявленной теме, научность языка изложения, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, отсутствуют новейшие литературные источники по проблеме, при оформлении работы имеются недочеты.	4	Хорошо
Соответствие целям и задачам дисциплины, содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, использовано небольшое количество научных источников, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, при оформлении работы имеются недочеты.	3	Удовлетворительно
Работа не соответствует целям и задачам дисциплины, содержание работы не соответствует заявленной теме, содержание работы изложено не научным стилем.	2-0	Неудовлетворительно

Критерии оценки кейс-заданий

Критерий	«Неудовлетворительно»	«Удовлетворительно»	«Хорошо»	«Отлично»
1. Соответствие решения сформулированным задачам	Не соответствуют	Частично соответствуют	Преимущественно соответствуют	Соответствуют
2. Степень полноты и правильность решения задачи	Решение отсутствует	В решении имеются 3 и более ошибки	В решении имеются 1-2 ошибки (логические, практические, теоретические)	Решение дано верно и полностью
3. Степень обоснованности (аргументация способа решения задачи).	обоснование отсутствует или содержит грубые ошибки	обоснование содержит ошибки	обоснование проведено с учетом части материалов задачи, профессиональ	обоснование проведено верно на основе предоставленных материалов задачи,

			ных знаний и информации	профессиональных знаний и информации
4. Соответствие профессиональному стандарту	Не соответствует	Пропущены 1-2 ключевых профессиональных действия в процессе при решении задачи	последовательность профессиональных действий при решении задачи представлена частично	представлена верная последовательность профессиональных действий в процессе решения задачи

Показатели и критерии оценивания сформированности компетенций (промежуточного контроля)

На этапе промежуточной аттестации используется система оценки успеваемости обучающихся, которая позволяет преподавателю оценить сформированность планируемых результатов обучения, а также уровень освоения материала обучающимися.

Форма оценки знаний: оценка - 5 «отлично»; 4 «хорошо»; 3 «удовлетворительно»; 2 «неудовлетворительно».

Шкала оценивания для зачета

«Зачет» – выставляется, если сформированность заявленных образовательных результатов компетенций оценивается не ниже «удовлетворительно» при условии отсутствия критерия «неудовлетворительно». Выставляется, когда обучающийся показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Незачет» – выставляется, если при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.

Ответы и решения обучающихся оцениваются по следующим общим критериям: распознавание проблем; определение значимой информации; анализ проблем; аргументированность; использование стратегий; творческий подход; выводы; общая грамотность.

Обучающиеся обязаны сдавать все задания в сроки, установленные преподавателем. Оценка «Удовлетворительно» по дисциплине, может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения, в ходе изучения других учебных дисциплин.