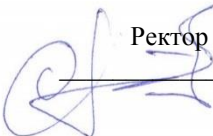


**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Факультет **экономический**



Утверждаю:
Ректор АНО ВО «ВГИ»

С.М. Бельский
«19» мая 2023 г.

**Учебно-методический комплекс по дисциплине
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

ФГОС ВО: Дата утверждения, № приказа	12 августа 2020 г. № 970
Направление (шифр и название)	38.03.02 «Менеджмент»
Квалификация (степень)	Бакалавр
Дата принятия, № протокола Ученого совета	19 мая 2023 г. Протокол №11

Волгоград 2023 г.

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ»**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

**Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования - программа бакалавриата
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) программы: «Менеджмент организации»

(в сферах :исследования и анализа рынков продуктов, услуг и технологий; продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий; управления проектами, стратегического и тактического планирования и организации производства).

**Форма обучения
очная, очно-заочная, заочная**

Волгоград 2023г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины.

Целями освоения дисциплины «Организационное поведение» являются ознакомление студентов с основными организационно-управленческой деятельностью, участие в разработке и реализации корпоративной стратегии организации, а также изучение творческого подхода к управлению организациями с распределенными полномочиями между центром и субъектами управления, участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации.

В процессе освоения дисциплины студент готовится к решению следующих профессиональных задач:

- использовать специальные методы анализа поведенческих проблем управления организацией и управленческих ситуаций;
- применять рекомендации, полученные в результате обследований организации, для регуляции среды организационного управления;
- применять рекомендации, полученные в результате обследований организации, для выбора направлений совершенствования систем управления;
- обеспечивать управленческое сопровождение инновационных процессов в компании.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Организационное поведение» относится к Блоку 1 вариативной части.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

В результате освоения учебной дисциплины обеспечивается формирование профессиональных компетенций.

Профессиональные компетенции:

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).

Наименование и код компетенции (Результаты освоения программы бакалавриата)	Индикатор достижения компетенций Составляющие результатов освоения Показатели оценивания (знания, умения, навыки)
владением навыками использования основных теорий	Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; типы организационной культуры и методы ее

<p>мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)</p>	<p>формирования;</p> <p>Уметь: анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации;</p> <p>Владеть: методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); методами управления операциями;</p>
<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе межкультурной среде (ПК-2)</p>	<p>Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;</p> <p>Уметь: анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p> <p>Владеть: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; методами</p>

формирования и поддержания этичного климата в организации; методами планирования карьеры.

Очная форма обучения

4. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа), в т. ч. контактная работа обучающихся с преподавателем - лекционные занятия 16 часов, практические занятия 18 часов, форма контроля – зачет (4 часа).

Самостоятельная работа 34 часа.

5. Содержание дисциплины (очная форма обучения)

5.1. Учебно-тематический план.

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Количество часов			
		контактная работа		Самостоятел. работа	Всего
		Лекции	Практические занятия		
1.	Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса	2	2	3	5
2.	Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.			3	5
3.	Личность как объект управления в организационном поведении	2	2	3	6
4.	Коммуникативное поведение в организации		2	3	6
5.	Мотивация как основа функционирования и развития организации	2	2	3	7
6.	Управление мотивацией трудового поведения персонала	2	2	3	5
7.	Анализ, конструирование и управление поведением организации			3	5
8.	Лидерство в организации, формы власти и влияния	2	2	3	7
9.	Управление изменениями и нововведениями в организации, планирование персонального развития	2	2	1	5
10.	Поведенческий маркетинг, конфликты и их влияние на организационное поведение	2	2	1	5

11.	Стрессы в структуре организационного поведения персонала	2	2	5	7
12.	Организационное поведение в системе международного бизнеса			3	5
	Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет			4
	Всего часов:	16	18	34	72

5.2. Содержание лекционных занятий.

Лекционное занятие 1.

Тема 1. Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса.

Организационные процессы и организационные отношения в системе менеджмента. Предмет, цели и основные задачи дисциплины «Организационное поведение». Человек в системе современного менеджмента. Появление дисциплины «Организационное поведение» в 60-е годы XX века как новый подход в обучении руководителей. Сущность и содержание труда руководителя, специалиста, работника. Управляющий и его социальная значимость. Методы, используемые в исследовании организационного поведения. Использование знаний ОП в практическом управлении организацией. Значение дисциплины «Организационное поведение» в подготовке современных руководителей и специалистов. Организационное поведение и другие науки, изучающие поведение личности. Развитие тенденции по превращению ОП в конкретную область знаний, связанную с эффективностью управления организацией и ее персоналом.

Занятие проводится в форме презентации.

Тема 2. Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.

Понятие внешней среды организации. Характеристика факторов внешней среды организации, их влияние на организационное поведение. Макроэкономические, микроэкономические, социально-культурные факторы; Понятие внутренней среды организации. Характеристика факторов внутренней среды организации на организационное поведение: целеполагание в организации как базис и первая фаза целенаправленного организационного поведения; организационная структура как способ достижения предсказуемости поведения людей; руководство как главное средство регуляции поведения людей; социальные нормы взаимодействия как система социальных стандартов и правил, задающих способы поведения и деятельности; организационная культура как инстанция, программирующая организационное поведение; технология организации как технико-технологическое обоснование организационного поведения.

Лекционное занятие 2.

Тема 3. Личность как объект управления в организационном поведении.

Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности. Взаимосвязь демографических характеристик (возраста, гендера, семейного статуса, трудового стажа) с эффективностью и производительностью труда, текучестью кадров, абсентеизмом, удовлетворенностью работой и организационной приверженностью.

Развитие взглядов на поведение личности в организации: классическая теория управления (Тейлор, Уорвик, Файоль); школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М. Фоллет), концепция «менеджмента персонала» (М. Блумфилда), бихевиоризм (Д. Уотсон),

школа поведенческих наук (Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, К. Арджириса, Ф. Ротлисберга), теория социального научения (Бандуры, Д. Роттера, Скиннера).

Индивид, личность, индивидуальность. Личность как центр и основа организационного поведения. Теория компетенции и ее значение для понимания индивидуального поведения. Особенности личности, определяющие ее поведение. Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения. Личностная и социальная идентичность. Представление о себе (Я-концепция). Я-концепция личности и психологические механизмы защиты. Структура сознания личности. Оценка и самооценка личности. Выражение ценностных ориентаций. Природа, функции и основные характеристики понятия «установки» в ОП. Компоненты установок. Модель самоопределения личности. Способы изменения установок. Страх как один из регуляторов поведения индивида. Применение теории когнитивного диссонанса для устранения несоответствия между установками и поведением. Типология поведения личности. Деформация поведения личности. Преданность организации. Восприятие реальности и развитие личности. Влияние культурных различий на рабочее поведение.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.

Теория общественного выбора. Политический процесс. Политико-экономический кругооборот. Современные политические системы. Механизм голосования. Коллективный выбор. Правило простого большинства. Теорема Мэя. Парадокс голосования. Теорема Эрроу о невозможности. Медианный избиратель и коалиции. Альтернативные правила принятия коллективных решений. Общественный выбор в условиях прямой демократии и представительной демократии. Эффект рационального игнорирования. Логроллинг. Группы специальных интересов. Лоббизм. Поиск политической ренты. Бюрократия и неэффективность. Модель Нисканена. Модель бюрократии Г. Таллока. Модель Бретона-Бреннана-Бьюкенена. «Фиаско» государства. Экономико-политический цикл.

Понятие коммуникации и коммуникабельности. Основные понятия теории коммуникации («коммуникативные нормы и правила», «роли», «коммуникативные сети», «коммуникативное поведение» и пр.). Роль и место коммуникации в системе организационных отношений. Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникационные процессы в организации. Функционирование коммуникаций в организациях: трансляция организационного социокультурного опыта. Коммуникативное поведение. Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления. Нисходящие и восходящие коммуникации. Коммуникативные потребности. Понятие коммуникативной компетентности. Виды и формы общения. Направленность общения. Невербальные компоненты коммуникации. Слухи. Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур. Межличностные коммуникации в организации. Доверие как основа развития способностей межличностного взаимопонимания. Барьеры эффективного общения. Обучение общению. Развитие форм прямого общения. Формы делового общения. Деловое общение с руководством: формы, регламентация, эффективность. Влияние стиля управления на формы делового общения. Общение и уединение как фундаментальные потребности человека и их удовлетворение в условиях различных организационных культур. Отношение «Я – другие» как универсальный историко-культурный способ регуляции уединенности.

Занятие проводится в форме презентации.

Лекционное занятие 3.

Тема 5. Мотивация как основа функционирования и развития организации.

Понятия мотив, мотивация, мотивационный процесс. Мотивация поведения и деятельности работника в организации. Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения. Понимание человеческой «потребности» как основы мотивации индивидуального поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ. Использование содержательных теорий мотивации. Использование процессуальных теорий мотивации. Модель мотивации. Мотивационный механизм формирования организационного поведения личности. Мотивационные побуждения. Важность внутреннего удовлетворения. Социокультурная ориентация личности работника в организации. Корпоративная культура в системе мотивации личности работника. Влияние организационной структуры на систему мотивации. Мотивация и эффективность управления.

Прикладное значение теорий мотивации. Экономическое стимулирование работника. Обыденное понимание как способ интерпретации повседневных явлений в организации. Зависимость между удовлетворением и производительностью. Поведение работника при постоянном неудовлетворении работой. Деньги в контексте мотивационных теорий. Социальные блага в контексте мотивационных теорий. Ограниченность групповых стимулирующих систем.

Иерархическая теория мотивации А.Маслоу. Теория мотивации Д.Мак-Клелланда. Двухфакторная теория мотиваций Ф.Герцберга. Теория ERG К.Алдерфера. X-Y теория Д.Мак-Грегора и ее содержание. Мотивационная теория справедливости П.Гудмэна. Комплексная процессуальная теория мотивации Л.Портера и Э.Лоулера. Теория экспектаций В.Врума.

Формирование группового поведения в организации на базе использования мотивов подчинения. Общая характеристика мотивов энергосбережения.

Оценка результативности. Создание эффективной системы вознаграждений в организации.

Лекционное занятие 4.

Тема 6. Управление мотивацией трудового поведения персонала.

Дефиниция понятия «мотивационный комплекс» (МК). Структура активизирующих связей МК. Угнетающие и противоугнетающие связи МК, и направленность их влияния на группы мотивов трудовой деятельности персонала организации.

Основные правила прогнозирования изменений в организационном поведении персонала на основе структуры МК. Базовые принципы мотивации трудовой деятельности персонала, вытекающие из механизма функционирования МК.

Анализ понятия «сбой» в организационном поведении. Характеристики двух видов сбоев: мотивационные бифуркации и мотивационные катастрофы. Факторы, вызывающие сбои в организационном поведении.

Основные виды сбоев, вытекающих из ошибок в системе мотивации трудовой деятельности: когнитивный диссонанс, конфликт мотивов, градиент цели, действие законов Йеркса-Донсона, репродуктивное торможение. Причины сбоев, формы их проявления, индивидуальная предрасположенность и профилактика появления.

Общая характеристика сбоев, вытекающих из ошибок в диагностике профессиональной пригодности персонала: стресс, неправильное разделение работ, «эффект Карpentьера», неправильный режим работы и др.

Понятие об «оптимальной системе мотивации». Мотивационный профиль как графическое отражение несовпадения реальной и желаемой силы действия отдельных групп мотивов. Понятие о допустимых и патологических отклонениях мотивационного профиля и их влияние на поведение персонала. Общий и частные критерии оптимальности системы мотивации труда.

Правило построения мотивационного профиля и принципы его дешифровки. Формирование плана мероприятий по оптимизации мотивации трудовой деятельности персонала на основе данных, полученных при дешифровке мотивационного профиля.

Диагностическая система поиска ошибок в системе мотивации организационного поведения персонала. Правила заполнения опросных листов и алгоритм получения количественных характеристик мотивационного профиля. Компьютерная версия данной диагностической системы, ее особенности и технология работы с ней.

Тема 7. Анализ, конструирование и управление поведением организации.

Принципы анализа поведения организации. Формализованные и персонифицированные отношения. Модели управленческих ориентаций: бюрократическая, технократическая, автократическая, гуманизаторская, демократическая и инновационная. Микромодели управленческих отношений в организации. Методика конструирования организации.

Основные методы управления поведением организации и условия их эффективного применения. Организационная культура: функции и основные элементы. Создание, укрепление и изменение организационной культуры. Влияние командного подхода на поведение организации. Основные виды команд и принципы их построения.

Лекционное занятие 5.

Тема 8. Лидерство в организации, формы власти и влияния.

Дефиниция понятий «влияние», «власть» и «лидерство». Классификация форм власти и влияния.

Особенности власти, основанной на принуждении. Формы страха, используемые менеджером. Положительные и слабые стороны власти, основанной на принуждении.

Характеристики власти, основанной на вознаграждении. Формы вознаграждений, используемых руководителем. Сильные и слабые стороны власти, основанной на вознаграждении.

Основные черты экспертной власти. Формы монополии на информацию, используемые менеджером для управления персоналом. Основные сильные и слабые стороны экспертной власти.

Особенности эталонной власти. Понятие о харизме и ее основных формах. Признаки харизматического лидера. Сильные и слабые стороны эталонной власти.

Характеристика законной власти. Формы бюрократии, применяемые менеджером в управлении персоналом. Сильные и слабые стороны законной власти.

Области эффективного управления поведением персонала путем использования влияния: через страх, положительное подкрепление, традиции, разумную веру и влияния с помощью примера.

Делегирование полномочий и его влияние на эффективность организации. Принципы делегирования. Роль руководителя в наделении сотрудников полномочиями.

Природа лидерства. Менеджер или лидер: ключевое различие. Общая характеристика теорий лидерских качеств: ранние работы и современные исследования.

Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Автократическое и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Сравнительная характеристика эффективности применения стилей лидерства: эксплуататорско-авторитарного, благосклонно-авторитарного, консультативно-демократического и основанного на участии. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мутона.

Общая характеристика ситуационных теорий лидерства. Модель руководства Ф. Фидлера. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей

управленческой ситуации. Ситуационная модель лидерства Т.Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара и ее графическая интерпретация. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона. Понятие о «дереве решений» и адаптивном руководстве.

Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.

Лекционное занятие 6.

Тема 9. Управление изменениями и нововведениями в организации, планирование персонального развития.

Изменения и их объективная необходимость в менеджменте. Признаки, делающие необходимыми изменения (диагностика необходимости), и их основные группы: прямые, косвенные и т.п. Положительные и отрицательные стороны нововведений в управлении организационным поведением персонала. Основные объекты изменений.

Роль менеджера по персоналу в управлении изменениями. Понятие об инициаторах инноваций и маргинальных лицах. Аутсайдеры и основные причины их творческой активности. Типы аутсайдеров и немаргинальных лиц. Схемы эмоциональной реализации нововведений.

Принципы формирования рабочих групп, реализующих инновации и ролевой подход к данной проблеме. Характеристика требований к ролевым лицам. Методика проверки эффективности инновационных групп.

Модель процесса управления изменениями, использование психологических установок персонала для управления инновациями. Причины сопротивления изменениям и принципы их преодоления.

Понятие о концепции персонального развития. Культура неформальных групп. Характеристика основных стадий формирования необходимого уровня культуры неформальных групп: диагностика, повышение квалификации, совершенствование технологии.

Значение персонального развития для организации. Основные этапы планирования персонального развития. Принципы управления деловой карьерой.

Лекционное занятие 7.

Тема 10. Поведенческий маркетинг, конфликты и их влияние на организационное поведение.

Понятие о конфликтах в области управления персоналом и их классификация. Определение причин конфликтного поведения в рамках теории конфликта. Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо, Т. Парсонс, Р. Мертон, Р. Дарендорф, М. Крозье.

Неконструктивные конфликты и их дисфункциональные последствия. Четыре типа продуктивных конфликтов: внутриличностный, межличностный, личностно-групповой и межгрупповой. Четыре формы проявления межгрупповых конфликтов: линейно-штабная, межгрупповая дискриминация, организационная, трансформативная.

Классификация основных причин, вызывающих конфликтные ситуации, и базовые способы их устранения. Структурные способы, области их применения и степень эффективности. Межличностные способы и условия их практической реализации.

Неконструктивные конфликты и их дисфункциональные последствия. Четыре типа продуктивных конфликтов: внутриличностный, межличностный, личностно-групповой и межгрупповой. Четыре формы проявления межгрупповых конфликтов: линейно-штабная, межгрупповая дискриминация, организационная, трансформативная.

Классификация основных причин, вызывающих конфликтные ситуации, и базовые способы их устранения. Структурные способы, области их применения и степень эффективности. Межличностные способы и условия их практической реализации.

Лекционное занятие 8.

Тема 11. Стрессы в структуре организационного поведения персонала.

Классификация организационных факторов стресса. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя.

Классификация психических состояний персонала как результатов стресса. Понятие об утомлении, его механизме, субъективном ощущении и трех основных стадиях. Действия менеджера по снижению степени утомления персонала. Характеристика состояния монотонии. Обязанности менеджера по профилактике монотонии. Признаки монофилов и особенности их профориентации. Состояние психической напряженности и механизм ее проявления. Характеристики напряженного, тормозного, трусливого и прогрессивного типов поведения.

Психосоматические последствия стресса. Классификация эмоциональных форм проявления стресса. Связь эмоциональных форм с конкретными явлениями снижения работоспособности персонала. Влияние систем мотивации труда на эмоциональные формы проявления стресса и их психосоматические последствия.

Особенности управления организационным поведением в стрессовой деятельности. Классификация мотивов и установок, побуждающих персонал работать в условиях стресса. Качества, необходимые менеджеру и подчиненным для успешных действий в стрессовых ситуациях. Параметры оценки психологической готовности индивидуумов к действиям в условиях стресса.

Гетерорегуляционные и ауторегуляционные методы психорегуляции организационного поведения персонала в условиях стресса. Психогигиена стресса в управлении персоналом. Методы восстановления психической работоспособности. Общее понятие о психофармакологическом воздействии на психосоматические последствия стресса.

Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Понятие о этнопсихологии. Модель национальной культуры Г.Хофстеда. Теория модальной личности. Этнические стереотипы и их использование в управлении организационным поведением. Авто и гетеростереотипы оценки национального менталитета. Понятие об этнических установках и этнических конфликтах в области трудового поведения.

Влияние национального менталитета на эффективность мотивации трудовой деятельности и диагностику профессиональной пригодности. Особенности организационного поведения лиц, принадлежащих к различным этносам и конфессиям.

Социальные, юридические, этические и экономические условия осуществления мультинациональных операций. Препятствия на пути культурной адаптации, этноцентризм. Культурный шок и пути его преодоления. Методы ликвидации барьеров, препятствующих культурной адаптации персонала. Производительность труда и культурные возможности. Коммуникации между представителями различных культур.

5.3. Содержание практических (семинарских) занятий.

Практическое (семинарское) занятие 1.

Тема 1. Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса.

1. Учебная дисциплина «Организационное поведение» и ее роль в подготовке менеджеров.
2. Цель и задачи курса. Его структура.
3. Связь курса с другими учебными дисциплинами. Методология преподавания дисциплины и особенности изучения отдельных вопросов курса.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое организационное поведение? Каковы его основные цели и задачи?
2. Как наука «Организационное поведение» соотносится с менеджментом, теорией организации, психологией, социологией и другими дисциплинами?
3. Почему философия и видение организации включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
4. Как философия, так и видение представляют собой достаточно абстрактные понятия. Как донести их содержание до работников?
5. С какими проблемами менеджмента в настоящее время сталкиваются компании в разных странах?
6. Как структурные изменения экономики отдельных стран влияют на поведение людей в организации?
7. Как изменился характер рабочей силы в России за последнее десятилетие?
8. Охарактеризуйте основные элементы, входящие в сферу организационного поведения.
9. Каковы основные предпосылки зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления исследований?
10. Раскройте связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.
11. Охарактеризуйте взгляды на проблемы управления представителей школы научного менеджмента. Кого считают наиболее яркими представителями данной школы?
12. Почему Тейлора называли пророком современной промышленности?
13. На что обращали внимание критики тейлоризма?
14. Что явилось основным объектом внимания представителей школы административного управления?
15. Что нового в науку об управлении внес создатель теории административного управления?
16. Сравните взгляды Ф. Тейлора, М. Вебера и Х. Манстенберга на проблемы управления.
17. В чем заключаются особенности школы человеческих отношений?

Практические задания:

Задание 1.

Составьте список основных преимуществ школы человеческих отношений и школы поведенческих наук. Проанализируйте их и сравните со школами, отражающими рационалистический подход к управлению.

Задание 2.

Проанализируйте этапы развития теорий организационного поведения.

Задание 3.

Проанализируйте и обоснуйте различия между бихевиоральными и небихевиоральными теориями организационно поведения.

Задание 4.

Проанализируйте, используя учебную, научную литературу и периодические издания, организационное поведение как объект управления.

Тема 2. Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.

1. Системный подход к описанию поведения человека на рабочем месте
2. Факторы внешней среды организации, их влияние на организационное поведение.
3. Факторы внутренней среды организации, их влияние на организационное поведение.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Тема для последующей дискуссии: Можно ли точно прогнозировать рабочее поведение индивидуума в организации?

Практическое (семинарское) занятие 2.

Тема 3. Личность как объект управления в организационном поведении.

1. Эффективность деятельности личности.
2. Эффективность деятельности группы, эффективность деятельности организации. Индивидуальное поведение как основа коллективного поведения.
3. Составляющие репутации личности, группы, организации.
4. Критерии личной и организационной эффективности.
5. Развитие взглядов на поведение личности в организации:
 - а) классическая теория управления (Тейлор, Уорвик, Файоль);
 - б) школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М. Фоллет), концепция «менеджмента персонала» (М. Блумфилда),
 - в) бихевиоризм (Д. Уотсон),
 - г) школа поведенческих наук (Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, К. Арджириса, Ф. Ротлишберга),
 - д) теория социального научения (Бандуры, Д. Роттера, Скиннера).
6. Индивид, личность, индивидуальность. Личность как центр и основа организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
7. Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения. Представление о себе (Я-концепция). Я-концепция личности и психологические механизмы защиты. Оценка и самооценка личности.
8. Выражение ценностных ориентаций.
9. Влияние культурных различий на рабочее поведение.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Как индивидуальные особенности личности проявляются в поведении, деятельности, общении?
2. Какие существуют поведенческие черты личности и какие есть методы их выявления?
3. Как проявляются различные типы темперамента в поведении людей, в отношении к трудовой деятельности, к людям и к себе самому?
4. Типологии личности и их значение для объяснения, предвидения и управления организационным поведением.
5. Какие моральные качества личности расцениваются как ее профессиональные качества?
6. В чем проявляется необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях?
7. Какие факторы влияют на сплоченность группы и эффективность ее работы?
8. Какие существуют основы и источники власти лидера?
9. Что такое социально-психологический климат в коллективе?
10. Какие факторы влияют на уровень благоприятности социально-психологического климата?
11. Каково соотношение между формальными и неформальными отношениями в группе?

Практические задания:

Задание 1.

Рассмотрите типы поведения личности в организации. Прокомментируйте их проявления и последствия. Проанализируйте достоинства и недостатки различных типов поведения.

Задание 2.

Используя распространенные методики (анкеты, тесты, упражнения), определите собственную принадлежность к определенному типу личности, выявите собственные

индивидуальные особенности. Проанализируйте полученные данные. Сделайте выводы о личных возможностях.

Задание 3.

Изучив различные формы проявления индивидуальности личности в организации, проанализируйте ее влияние на организационное поведение. Приведите примеры проявления индивидуальности с позитивными и негативными последствиями, основанные на личном опыте и изучении специальной литературы.

Задание 4.

Используя научно-практические публикации и материалы средств массовой информации приведите примеры различных типов поведения личности в организации. Оцените их влияние на результаты деятельности группы коллектива, организации в целом.

Практическое (семинарское) занятие 3.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.

1. Понятие коммуникации и коммуникабельности. Основные понятия теории коммуникации
2. Роль и место коммуникации в системе организационных отношений. Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация.
3. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникационные процессы в организации. Функционирование коммуникаций в организациях. Слухи.
4. Коммуникативное поведение. Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления. Нисходящие и восходящие коммуникации.
5. Коммуникативные потребности.
6. Понятие коммуникативной компетентности.
7. Виды и формы общения. Формы делового общения Направленность общения.
8. Невербальные компоненты коммуникации.
9. Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур.
10. Межличностные коммуникации в организации.
11. Доверие как основа развития способностей межличностного взаимопонимания. Барьеры эффективного общения.
12. Обучение общению.
13. Деловое общение с руководством: формы, регламентация, эффективность.
14. Влияние стиля управления на формы делового общения.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. По каким направлениям может осуществляться передача информации?
2. Какие способы взаимоотношений возникают в процессе обмена информацией и при межличностной коммуникации?
3. Назовите основные причины плохой коммуникации.
4. Охарактеризуйте стороны процесса обмена информацией.
5. Как повысить эффективность коммуникационного процесса?
6. Дайте характеристику вербальным и невербальным средствам общения.
7. Какие системы невербальных средств вам известны?
8. Что такое коммуникационная сеть? Из чего она состоит?
9. Какие типы коммуникационных сетей вам известны? Охарактеризуйте их.
10. Охарактеризуйте коммуникативные роли.
11. Какие бывают формы общения? Охарактеризуйте их.
12. Опишите основные виды общения.

Практическое (семинарское) занятие 4.

Тема 5. Мотивация как основа функционирования и развития организации.

1. Понятие о мотивации трудового поведения и ее первоначальные концепции.
2. Иерархическая теория мотивации А. Маслоу.
3. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
4. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
5. Теория экспектаций В. Врума.
6. Мотивационная теория справедливости П. Гудмена.
7. Комплексная процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие существуют основные теории мотивации и в чем их различия?
2. Что включает в себя мотивация?
3. Какие методы мотивации персонала актуальны в современных организациях?
4. Опираясь на пирамиду А. Маслоу, подготовьте список из возможных мотивирующих средств на примере конкретной организации.
5. Проанализируйте проблемы и возможности своевременного и конкретного поощрения работника за достижение.
6. Как определить своевременность и конкретность стимулирования персонала в организации?

Практические задания:

Задание 1. Системы поощрения.

Проанализируйте проблемы и возможности своевременного и конкретного поощрения работника на примере конкретного предприятия.

- Какие цели организации должны при этом быть достигнуты?
- Стоит ли поощрять весь коллектив (группу, команду) или поощрение должно носить индивидуальный характер?
- Обоснуйте свой ответ, используя пройденный теоретический материал.

Задание 2. Материальные и нематериальные методы стимулирования персонала.

Проанализируйте методы материального и социально-психологического стимулирования труда.

- Какие методы мотивации персонала актуальны в современных организациях?
- В каких случаях надо применять материальные методы?
- Когда применение моральных стимулов лучше воздействует на сотрудников?
- Какие социально-психологические стимулы эффективно применять на практике?
- Ответ проиллюстрируйте примером конкретной организации.

Занятие проводится в форме «деловой игры».

Деловая игра

На основе организационных документов по мотивации трудового поведения персонала, проведите исследование на предмет эффективности способов наказания за ненадлежащее поведение персонала в рамках мотивационной политики руководства организации. Обоснуйте собственную точку зрения с позиций топ менеджера.

Практическое (семинарское) занятие 5.

Тема 6. Управление мотивацией трудового поведения персонала.

1. Состав и структура мотивационного комплекса.
2. Правило прогнозирования мотивационных эффектов.

3. Основные виды сбоев вытекающих из ошибок в диагностики профессиональной пригодности персонала.
4. Характеристики сбоев вытекающих из ошибок в системе мотивации труда.
5. Гипермотивация в системе управления организационным поведением.
6. Понятие о силе действия мотивов трудовой деятельности.
7. Принципы расшифровки мотивационного профиля трудовой деятельности.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Темы для последующей дискуссии: Можно ли избежать сбоев в трудовом поведении персонала. Самодиагностика мотивации студентов к обучению.

Тема 7. Анализ, конструирование и управление поведением организации.

1. Формализованные и персонифицированные отношения.
2. Модели управленческих ориентации и их исследование в системе управления организациями.
3. Методы конструирования организаций.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Тема для последующей дискуссии: Когда целесообразно (нецелесообразно) использовать бюрократическую модель управленческой ориентации?

Практическое (семинарское) занятие 6.

Тема 8. Лидерство в организации, формы власти и влияния.

1. Сущность лидерства. Понятие лидерства в управлении организацией. Сравнительный анализ моделей лидерства. Истоки и классические исследования лидерства.
2. Формальное и неформальное лидерство. Авторитет.
3. Влияние лидера на поведение личности, группы, организации в целом
4. Проблемы формирования лидера в организации. Особенности лидерства и его формы на разных этапах развития организации.
5. Формальное лидерство и его природа. Власть и полномочия как условия формального лидерства.
6. Условия неформального лидерства. Разновидности неформального лидерства.
7. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров. Возможные конфликты между формальными и неформальными лидерами. Формы и методы их преодоления.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. В чем заключается разница между лидерством и руководством?
2. Как соотносятся понятия «лидер» и «руководитель» группы?
3. Какие типы лидеров выделяют? Охарактеризуйте их.
4. Как подразделяют неформальных лидеров?
5. Почему проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности?
6. Что предполагает эффективное лидерство?
7. Как используются власть и влияние в рамках эффективного лидерства?
8. Какими качествами должен обладать эффективный лидер?
9. Какими чертами должен обладать эффективный лидер?

Практические задания:

Задание 1.

Используя распространенные методики (анкеты, тесты, упражнения), определите собственную приверженность к определенному стилю руководства и степень выраженности

лидерства. Проанализируйте полученные данные. Сделайте выводы о личных возможностях эффективного руководства.

Задание 2.

На основе результатов по выявлению собственного стиля лидерства разработайте личную программу по развитию способностей к успешному руководству.

Задание 3. «Харизма. Личные качества и эффективность».

Для подготовки к обсуждению данной темы подготовьте доклады на одну из 5 тем. По каждой теме может быть несколько докладчиков.

При построении доклада придерживайтесь примерного тематического плана.

По материалам выступлений проведите обсуждение.

Тема 1. Харизма и мы

1. Что такое харизма?
2. Почему харизматичность не является врожденной?
3. Кто обладает харизмой?
4. Какими качествами должна обладать харизматическая личность?
5. Как развивается харизма?
6. Что питает и что разрушает ее?
7. Как стать харизматичным?
8. Комплекс неполноценности и страх: признаки и методы избавления.

Тема 2. Харизма и коммуникация

1. Безотказные приемы установления контакта.
2. Формирование первого впечатления.
3. Секреты «блестящего публичного выступления».
4. Приемы привлечения внимания.
5. Механизм воздействия на окружающих.
6. Перехват и удержание инициативы в коммуникации.
7. Метод жесткого пресечения психологического давления «Дикобраз».
8. Принципы развития контакта с представителями противоположного пола.

Тема 3. Харизма и власть

1. Природа лидерства и доминирования.
2. Эмоциональное поле успеха.
3. Приемы принятия решений.
4. Осознаваемый и неосознаваемый потенциал человека.
5. Принципы эффективного управления.
6. Компоненты, из которых складывается влияние харизматической личности.
7. Завоевание авторитета.

Тема 4. Харизма и мотивация

1. Как завоевать доверие людей и увлечь их общими целями?
2. Как стать «образцом для подражания»?
3. Самопрограммирование и самомотивирование.

Тема 5. Харизма и имидж

1. Как нас воспринимают?
2. Как формировать отношение к себе?
3. 6 фактов биографии, привлечших внимание к харизматическим личностям от Христа до Горбачева.

Практическое (семинарское) занятие 7.

Тема 9. Управление изменениями и нововведениями в организации, планирование персонального развития.

1. Изменения как норма функционирования организации. Понятие организационного развития. Ценности организационного развития.
2. Управление организационным развитием. Меры по осуществлению эффективного руководства процессом преобразований.
3. Сопротивление изменениям. Бессознательные формы поведения в организации и проблема их коррекции. Подготовка работников к необходимости изменений.
4. Участие работников в реорганизации как способ преодоления их сопротивления нововведениям.
5. Критерии успешного осуществления изменений.
6. Жизненный путь человека как предмет организационно-поведенческого исследования. Поведенческий маркетинг.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Что можно отнести к организационным изменениям?
2. Дайте определение понятию «нововведения».
3. Каковы причины и объекты организационных изменений и нововведений?
4. В чем заключаются организационные и социально-психологические особенности инновационного процесса?
5. Каковы принципы преодоления сопротивления персонала изменениям и нововведениям?
6. Что такое поведенческая культура организации?
7. Дайте определение термину «поведенческий маркетинг».
8. Приведите примеры сбытовой поведенческой ориентации организации.
9. Приведите примеры конъюнктурной поведенческой ориентации организации.
10. Приведите примеры маркетинговой поведенческой ориентации организации.

Практические задания:

Задание 1.

Рассмотрите управление поведением организации, основываясь на принципах маркетинга.

Задание 2.

Маркетинговая поведенческая культура организации и ее составляющие.

Задание 3.

Разработайте варианты политики внедрения нововведений в коллективе.

Задание 4.

Используя материалы научно-практических и периодических изданий, изучите примеры успешного и неэффективного осуществления организационных изменений и нововведений в отечественной и зарубежной практике. Проанализируйте причины успехов и неудач.

Практическое (семинарское) занятие 8.

Тема 10. Поведенческий маркетинг, конфликты и их влияние на организационное поведение.

1. Современный взгляд на конфликты в организации. Понятие конфликта. Противоречия и конфликты. Функции и виды конфликтов. Типы конфликтов. Конфликт как процесс. Причины межгрупповых конфликтов. Руководство межгрупповыми конфликтами как средство их разрешения.
2. Последствия конфликтов в организации.
3. Методы разрешения конфликта. Межличностные стили разрешения конфликтов
4. Переговоры - универсальный метод разрешения конфликтов.

5. Причины внутригрупповых конфликтов. Смягчение отрицательных последствий внутригрупповых конфликтов.
6. Стресс и синдром общей адаптации.
7. Стресс как результат нововведений.
8. Причины стрессов в организации. Виды стрессов. Стадии стресса. Организационные и личностные факторы стресса.
9. Управление стрессом: на уровне личности и на уровне организации. Индивидуальные и организационные способы преодоления стресса
10. Признаки стойкой (не подверженной) стрессам личности.
11. Стресс и показатели выполнения производственных заданий. Влияние стресса на эффективность деятельности организации.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение понятию «конфликт».
2. В чем основная причина конфликта?
3. Опишите основные этапы конфликта.
4. В чем состоит позитивная роль конфликта?
5. В чем состоит негативная роль конфликта?
6. Возможно ли бесконфликтное развитие организации?
7. Как можно управлять конфликтом?
8. Опишите внутриличностный конфликт.
9. Опишите межличностный конфликт.
10. Опишите конфликт между личностью и группой.
11. Опишите межгрупповой конфликт.
12. Как связан конфликт с типом личности?

Практические задания:

Задание № 1

Отсутствие ясности в общении представляет опасность.

В качестве примера можно привести начальника, который требует что-то у своего подчиненного, но дает ему неясные инструкции (или инструкции, которые подчиненный не понимает до конца). Начальник не требует подтверждения того, что инструкции поняты правильно. Подчиненный не говорит о том, что ему не все ясно, т.к. боится критики со стороны начальства. В результате работа будет сделана неправильно, что приведет к скандалу, потере работы или даже судебному процессу.

В чем причина данного конфликта?

Как должны были вести себя начальник и подчиненный, чтобы избежать конфликта?

Задание № 2

С целью избегания конфликта, но возможности выражения своих чувств и интересов, можно использовать подход так называемых «Я – утверждений». Вы отстаиваете свои интересы, сообщаете о своих нуждах, чувствах или оценках без оскорбления другого человека. Соответственно у оппонента не возникает нужды защищаться или обострять конфликт. «Я – утверждения» просто начинаются с местоимения «Я» и выражают собственное чувство или реакцию.

Напротив, «Вы – утверждения» могут раздувать конфликты, т.к. для другого человека представляются осудительными, наступательными.

Превратите примеры «Вы – утверждений» в более мягкие и эффективные «Я – утверждения»:

1. Почему Вы всегда меня перебиваете?
2. Вы не уважаете меня. Вы никогда не вспоминаете о моем дне рождения.
3. Вы никогда не делаете того, что хочу я. Вы всегда принимаете решения самостоятельно.

4. Что Вы на меня орете?

Задание № 3

Конфликтолог Роберт М. Бремсон различает около дюжины разных типов трудных людей, с которыми ему приходилось сталкиваться за 30 лет работы в частных фирмах:

- агрессивистов, которые задирают других и раздражаются, если их не слушают;
- жалобщиков, у которых всегда найдется, на что посетовать;
- молчунов, которые немногословны и вы не знаете, о чем в действительности они думают;
- сверхпокладистых, которые скажут вам «да», но, тем не менее, слова у них расходятся с делом;
- вечных пессимистов, которые во всем предвидят неудачи;
- всезнаек, которые считают себя выше других;
- нерешительных, которые не принимают то или иное решение, т.к. боятся ошибиться;
- максималистов, которые хотят что-то прямо сейчас, даже если в этом нет необходимости;
- скрытных, которые держат все в себе, а потом внезапно набрасываются на вас;
- невинных лгунов, которые заматают следы серией обманов;
- ложных альтруистов, которые якобы делают вам добро, но в глубине души сожалеют об этом;
- игроков различных типов, к которым можно попасть в ловушку.

Какие из названных стилей вы чаще используете, сталкиваясь с трудным человеком:

1. соперничество;
2. приспособление;
3. компромисс;
4. сотрудничество;
5. уклонение.

Задание № 4

Если вы не хотите потерять общение с трудными людьми, какие из названных подходов вы считаете возможным использовать?

1. Понять, что человек труден в общении, и определить, к какому типу людей он относится.
2. Не попадать под влияние этого человека; сохранять спокойствие и нейтралитет.
3. Поговорить с ним и выяснить причины его «трудности».
4. Найти способ удовлетворения его скрытых интересов и нужд.
5. Использовать совместный подход к разрешению конфликта после его нейтрализации или взятия под контроль.

Задание № 5

Какие подходы следует использовать при столкновении с негативными людьми, которые не изменяются?

1. избегать отрицательных людей, которые осуждают вас;
2. вникнуть в их проблемы;
3. пытаться оказать им поддержку;
4. помочь им переосмыслить по-новому старые идеи;
5. не тратить сил на людей, которые не будут вас слушать;
6. не позволять им возбуждать в вас чувство вины.

Практическое (семинарское) занятие 9.

Тема 11. Стрессы в структуре организационного поведения персонала.

1. Организационные факторы стресса и пути их устранения.
2. Психосоматические последствия стресса и диагностика на их основе системы мотивации труда.

3. Методы психогигиены стресса в управлении персоналом.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое стресс? Как стресс может повлиять на деятельность организации?
2. Охарактеризуйте источники стресса. Что может явиться причиной стресса на рабочем месте? Можно ли сказать, что одни профессии являются более стрессовыми, чем другие?
3. Какова роль конфликта в возникновении стрессовой ситуации?
4. Опишите ключевые элементы модели стресса.
5. Как связано реальное окружение с психологическим в модели стресса?
6. Оцените влияние индивидуальных различий на проявление стресса.
7. Какие защитные стратегии использует человек в борьбе со стрессом?
8. Какая существует взаимосвязь между проявлениями стресса и защитной реакцией? Приведите пример вашей реакции на стрессовую ситуацию.
9. Как стресс влияет на человека? Может ли стресс иметь позитивный эффект?

Занятие проводится в форме дискуссии.

Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

1. Особенности организационного поведения представителей западноевропейского бизнеса.
2. Особенности организационного поведения представителей азиатского бизнеса.
3. Характеристика организационного поведения представителей российского бизнеса.
4. Сравнительный анализ отечественной и зарубежных моделей организационного поведения в бизнесе.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Тема для последующей дискуссии: Существуют ли нации и конфессии, представителей которых лучше не принимать на работу в организацию.

5.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины для самостоятельного изучения	Учебно-методическая документация (список рекомендуемой литературы (основная, дополнительная), ресурсы «Интернет», информационно-справочные системы)	Учебно-методические средства
1.	Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса	<p style="text-align: center;">Литература</p> <p style="text-align: center;">Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p style="text-align: center;">Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение</p>	Опрос Подготовка докладов и рефератов

		<p>[Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
2.	<p>Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.</p>	<p>Литература Литература Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к</p>	<p>Опрос Подготовка докладов и рефератов</p>

		образовательным ресурсам» / библиотека	
3.	Личность как объект управления в организационном поведении	<p>Литература Литература Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов
4.	Коммуникативное поведение в организации	<p>Литература Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по</p>	Устный опрос, тестирование

		<p>пароллю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по пароллю 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по пароллю 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по пароллю <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
5.	Мотивация как основа функционирования и развития организации	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по пароллю <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по пароллю 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по пароллю 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим 	<p>Опрос</p> <p>Тест</p> <p>Подготовка докладов и рефератов</p>

		<p>доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
6.	Управление мотивацией трудового поведения персонала	<p>Литература Основная литература: 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература: 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	<p>Опрос</p> <p>Тест</p> <p>Подготовка эссе</p>
7.	Анализ, конструирование и управление поведением организации	<p>Литература Основная литература: 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа:</p>	<p>Опрос</p> <p>Тест</p> <p>Подготовка эссе</p>

		<p>для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
8.	Лидерство в организации, формы власти и влияния	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые 	Опрос Тест Подготовка эссе

		<p>данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
9.	Управление изменениями и нововведениями в организации, планирование персонального развития	<p>Литература Основная литература: 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература: 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов
10	Поведенческий маркетинг, конфликты и их влияние на организационное поведение	<p>Литература Основная литература: 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов

		<p>паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю <p>ИНТРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
11	Стрессы в структуре организационного поведения персонала	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов

		<p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
1.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	<p>Литература Основная литература: 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература: 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов

5.4.1. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

СПС «Консультант Плюс» (локальная сеть Института)
ЭБС «IPRbooks» [URL:http://www.iprbookshop.ru/11020](http://www.iprbookshop.ru/11020) или локальная сеть Института
Компьютерная презентация лекций (Power Point)
Рабочее место в Институте, оборудованное компьютером с выходом в сеть Интернет
Локальная сеть Волгоградского гуманитарного института (учебно-методическая документация)

Электронная почта студента ВгГИ (_____@vggi.ru)

Поисковые системы: <http://www.yandex.ru/>; <https://www.google.ru/>; <https://mail.ru/>

5.4.2. Методические указания обучающемуся для осуществления самостоятельной работы

Одним из основных методов овладения знаниями является *самостоятельная работа студентов*, объем которой определяется учебно-методическим комплексом в часах для каждой категории студентов по данному направлению. Самостоятельная работа планируется, с учетом расписания занятий и тематического плана по дисциплине «Организационное поведение». Проводя самостоятельную работу, обучающиеся опираются на методические советы и рекомендации преподавателя.

1. Внедрение этой формы обучения, думается, будет способствовать повышению качества образования. Во-первых, за счет того, что каждый студент при личной встрече с преподавателем сможет решить именно те, проблемы, которые возникают у него при изучении материала и реализации изученного на практике. Тогда, как в группе решаются проблемы не доступные пониманию большинству студентов. Во-вторых, повысится уровень самостоятельности студента. Если при проведении группового занятия студент может не принимать активного участия в обсуждении и решении проблемы, или просто соглашаться с решениями, предложенными другими, то, работая самостоятельно, он вынужден будет решать проблему самостоятельно, что в конечном итоге подготовит его к будущей практической деятельности. Студент также сможет самостоятельно планировать время, затрачиваемое им на постановку проблемы, ее решения, и составления отчета для преподавателя, что опять же будет способствовать повышению уровня образования данного студента.

Для повышения эффективности самостоятельной работы студентов рекомендуется следующий порядок ее организации. Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой основной и дополнительной литературы. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач. Затем нужно самостоятельно разобрать и решить рассмотренные в тексте примеры, выясняя в деталях практическое значение выученного теоретического материала. После чего еще раз внимательно прочитать все вопросы теории, попутно решая соответствующие упражнения, приведенные в учебниках и сборниках задач.

Помощь в самостоятельной подготовке студенту окажут материалы учебно-методического комплекса. Они содержат перечень вопросов, которые необходимо изучить самостоятельно. К каждой теме прилагается список основной и дополнительной литературы, изучение которой будет способствовать наиболее полной подготовке к занятию. Студенту необходимо знать, что для подготовки достаточно использовать один из приведенных источников основной литературы. Для расширения познаний необходимо обращаться к дополнительной литературе. Надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

Выполнение студентами самостоятельной работы контролируется в зависимости от задания в форме проверки: составления аналитического обзора законодательства или судебной практики, подготовки реферата, заполнения теста, разработки правового документа (договора и проч.), зачета. Все эти задания, темы рефератов и тесты для контроля знаний студентов можно найти в материалах учебно-методического комплекса в разделе: Фонд оценочных средств.

Форма контроля – *реферат, доклад, аналитический обзор*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

– умение оперировать понятиями и категориями;

– умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;

Критерии оценки и шкала оценивания знаний, умений, навыков:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях экономических понятий и явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения экономических и других связанных с ними дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе ,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- владение методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения

поставленных экономических задач.

- владение инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, владение профессиональными программными средствами, основными математическими и статистическими методами, стандартными статистическими пакетами для обработки данных, полученных при решении различных профессиональных задач.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам;
- владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- ориентирование в специальной литературе,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- оценивает экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; знает действующую нормативно-правовую базу, обладает базовыми знаниями и методами математики и естественных наук; владеет методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.

- владение инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей,

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение экономической терминологией;
- не полное представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;
- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- неумение владеть экономической терминологией.

5.5. Образовательные технологии.

№ п/п	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма/методы активного, интерактивного, сетевого обучения	Количество часов
1.	Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса	лекция	презентация	2
2.	Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.	семинар	дискуссия	2
3.	Коммуникативное поведение в организации	лекция	презентация	2
4.	Мотивация как основа функционирования и развития организации.	семинар	деловая игра	2
5.	Управление мотивацией трудового персонала.	семинар	дискуссия	2
6.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	семинар	дискуссия	2
Итого:				12

Очно-заочная форма обучения

6. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа), в т. ч. контактная работа обучающихся с преподавателем - лекционные занятия 8 часов, практические занятия 10 часов, форма контроля – зачет (4 часа).

Самостоятельная работа 50 часов.

6.1. Учебно-тематический план.

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Количество часов			
		контактная работа		Самостоятел. работа	Всего
Лекции	Практические занятия				
	Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса	-	-	4	4

2.	Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.			4	4
3.	Личность как объект управления в организационном поведении	2	2	4	8
4.	Коммуникативное поведение в организации			4	4
5.	Мотивация как основа функционирования и развития организации	2	2	4	8
6.	Управление мотивацией трудового поведения персонала			4	4
7.	Анализ, конструирование и управление поведением организации			4	4
8.	Лидерство в организации, формы власти и влияния	2	2	4	8
9.	Управление изменениями и нововведениями в организации, планирование персонального развития	-	2	4	6
10.	Поведенческий маркетинг, конфликты и их влияние на организационное поведение			4	4
11.	Стрессы в структуре организационного поведения персонала	2	2	4	8
12.	Организационное поведение в системе международного бизнеса			6	6
	Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)			зачет	4
	Всего часов:	8	10	50	72

6.2. Содержание лекционных занятий.

Лекционное занятие 1.

Тема 3. Личность как объект управления в организационном поведении.

Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности. Взаимосвязь демографических характеристик (возраста, гендера, семейного статуса, трудового стажа) с эффективностью и производительностью труда, текучестью кадров, абсентеизмом, удовлетворенностью работой и организационной приверженностью.

Развитие взглядов на поведение личности в организации: классическая теория управления (Тейлор, Уорвик, Файоль); школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М. Фоллет), концепция «менеджмента персонала» (М. Блумфилда), бихевиоризм (Д. Уотсон), школа поведенческих наук (Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, К. Арджириса, Ф. Ротлисберга), теория социального научения (Бандуры, Д. Роттера, Скиннера).

Индивид, личность, индивидуальность. Личность как центр и основа организационного поведения. Теория компетенции и ее значение для понимания индивидуального поведения. Особенности личности, определяющие ее поведение. Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения. Личностная и социальная идентичность. Представление о себе (Я-концепция). Я-концепция личности и психологические механизмы защиты. Структура сознания личности. Оценка и самооценка личности. Выражение ценностных ориентаций. Природа, функции и основные характеристики понятия «установки» в ОП. Компоненты установок. Модель самоопределения личности. Способы изменения установок. Страх как один из регуляторов поведения индивида. Применение теории когнитивного диссонанса для устранения несоответствия между установками и поведением. Типология поведения личности. Деформация поведения личности. Преданность организации. Восприятие реальности и развитие личности. Влияние культурных различий на рабочее поведение.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.

Теория общественного выбора. Политический процесс. Политико-экономический кругооборот. Современные политические системы. Механизм голосования. Коллективный выбор. Правило простого большинства. Теорема Мэя. Парадокс голосования. Теорема Эрроу о невозможности. Медианный избиратель и коалиции. Альтернативные правила принятия коллективных решений. Общественный выбор в условиях прямой демократии и представительной демократии. Эффект рационального игнорирования. Логроллинг. Группы специальных интересов. Лоббизм. Поиск политической ренты. Бюрократия и неэффективность. Модель Нисканена. Модель бюрократии Г. Таллока. Модель Бретона-Бреннана-Бьюкенена. «Фиаско» государства. Экономико-политический цикл.

Понятие коммуникации и коммуникабельности. Основные понятия теории коммуникации («коммуникативные нормы и правила», «роли», «коммуникативные сети», «коммуникативное поведение» и пр.). Роль и место коммуникации в системе организационных отношений. Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникационные процессы в организации. Функционирование коммуникаций в организациях: трансляция организационного социокультурного опыта. Коммуникативное поведение. Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления. Нисходящие и восходящие коммуникации. Коммуникативные потребности. Понятие коммуникативной компетентности. Виды и формы общения. Направленность общения. Невербальные компоненты коммуникации. Слухи. Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур. Межличностные коммуникации в организации. Доверие как основа развития способностей межличностного взаимопонимания. Барьеры эффективного общения. Обучение общению. Развитие форм прямого общения. Формы делового общения. Деловое общение с руководством: формы, регламентация, эффективность. Влияние стиля управления на формы делового общения. Общение и уединение как фундаментальные потребности человека и их удовлетворение в условиях различных организационных культур. Отношение «Я – другие» как универсальный историко-культурный способ регуляции уединенности.

Занятие проводится в форме презентации.

Лекционное занятие 2.

Тема 5. Мотивация как основа функционирования и развития организации.

Понятия мотив, мотивация, мотивационный процесс. Мотивация поведения и деятельности работника в организации. Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения. Понимание человеческой «потребности» как

основы мотивации индивидуального поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ. Использование содержательных теорий мотивации. Использование процессуальных теорий мотивации. Модель мотивации. Мотивационный механизм формирования организационного поведения личности. Мотивационные побуждения. Важность внутреннего удовлетворения. Социокультурная ориентация личности работника в организации. Корпоративная культура в системе мотивации личности работника. Влияние организационной структуры на систему мотивации. Мотивация и эффективность управления.

Прикладное значение теорий мотивации. Экономическое стимулирование работника. Обыденное понимание как способ интерпретации повседневных явлений в организации. Зависимость между удовлетворением и производительностью. Поведение работника при постоянном неудовлетворении работой. Деньги в контексте мотивационных теорий. Социальные блага в контексте мотивационных теорий. Ограниченность групповых стимулирующих систем.

Иерархическая теория мотивации А.Маслоу. Теория мотивации Д.Мак-Клелланда. Двухфакторная теория мотиваций Ф.Герцберга. Теория ERG К.Алдерфера. X-Y теория Д.Мак-Грегора и ее содержание. Мотивационная теория справедливости П.Гудмэна. Комплексная процессуальная теория мотивации Л.Портера и Э.Лоулера. Теория ожиданий В.Врума.

Формирование группового поведения в организации на базе использования мотивов подчинения. Общая характеристика мотивов энергосбережения.

Оценка результативности. Создание эффективной системы вознаграждений в организации.

Тема 6. Управление мотивацией трудового поведения персонала.

Дефиниция понятия «мотивационный комплекс» (МК). Структура активизирующих связей МК. Угнетающие и противоугнетающие связи МК, и направленность их влияния на группы мотивов трудовой деятельности персонала организации.

Основные правила прогнозирования изменений в организационном поведении персонала на основе структуры МК. Базовые принципы мотивации трудовой деятельности персонала, вытекающие из механизма функционирования МК.

Анализ понятия «сбой» в организационном поведении. Характеристики двух видов сбоев: мотивационные бифуркации и мотивационные катастрофы. Факторы, вызывающие сбои в организационном поведении.

Основные виды сбоев, вытекающих из ошибок в системе мотивации трудовой деятельности: когнитивный диссонанс, конфликт мотивов, градиент цели, действие законов Йеркса-Донсона, репродуктивное торможение. Причины сбоев, формы их проявления, индивидуальная предрасположенность и профилактика появления.

Общая характеристика сбоев, вытекающих из ошибок в диагностике профессиональной пригодности персонала: стресс, неправильное разделение работ, «эффект Карпентьера», неправильный режим работы и др.

Понятие об «оптимальной системе мотивации». Мотивационный профиль как графическое отражение несовпадения реальной и желаемой силы действия отдельных групп мотивов. Понятие о допустимых и патологических отклонениях мотивационного профиля и их влияние на поведение персонала. Общий и частные критерии оптимальности системы мотивации труда.

Правило построения мотивационного профиля и принципы его дешифровки. Формирование плана мероприятий по оптимизации мотивации трудовой деятельности персонала на основе данных, полученных при дешифровке мотивационного профиля.

Диагностическая система поиска ошибок в системе мотивации организационного поведения персонала. Правила заполнения опросных листов и алгоритм получения количественных характеристик мотивационного профиля. Компьютерная версия данной диагностической системы, ее особенности и технология работы с ней.

Тема 7. Анализ, конструирование и управление поведением организации.

Принципы анализа поведения организации. Формализованные и персонифицированные отношения. Модели управленческих ориентаций: бюрократическая, технократическая, автократическая, гуманизаторская, демократическая и инновационная. Микромодели управленческих отношений в организации. Методика конструирования организации.

Основные методы управления поведением организации и условия их эффективного применения. Организационная культура: функции и основные элементы. Создание, укрепление и изменение организационной культуры. Влияние командного подхода на поведение организации. Основные виды команд и принципы их построения.

Лекционное занятие 3.

Тема 8. Лидерство в организации, формы власти и влияния.

Дефиниция понятий «влияние», «власть» и «лидерство». Классификация форм власти и влияния.

Особенности власти, основанной на принуждении. Формы страха, используемые менеджером. Положительные и слабые стороны власти, основанной на принуждении.

Характеристики власти, основанной на вознаграждении. Формы вознаграждений, используемых руководителем. Сильные и слабые стороны власти, основанной на вознаграждении.

Основные черты экспертной власти. Формы монополии на информацию, используемые менеджером для управления персоналом. Основные сильные и слабые стороны экспертной власти.

Особенности эталонной власти. Понятие о харизме и ее основных формах. Признаки харизматического лидера. Сильные и слабые стороны эталонной власти.

Характеристика законной власти. Формы бюрократии, применяемые менеджером в управлении персоналом. Сильные и слабые стороны законной власти.

Области эффективного управления поведением персонала путем использования влияния: через страх, положительное подкрепление, традиции, разумную веру и влияния с помощью примера.

Делегирование полномочий и его влияние на эффективность организации. Принципы делегирования. Роль руководителя в наделении сотрудников полномочиями.

Природа лидерства. Менеджер или лидер: ключевое различие. Общая характеристика теорий лидерских качеств: ранние работы и современные исследования.

Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Автократическое и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Сравнительная характеристика эффективности применения стилей лидерства: эксплуататорско-авторитарного, благосклонно-авторитарного, консультативно-демократического и основанного на участии. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мутона.

Общая характеристика ситуационных теорий лидерства. Модель руководства Ф. Фидлера. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей управленческой ситуации. Ситуационная модель лидерства Т. Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара и ее графическая интерпретация. Характеристика модели принятия решений

руководителем В. Врума и Ф. Йеттона. Понятие о «дереве решений» и адаптивном руководстве.

Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.

Лекционное занятие 4.

Тема 11. Стрессы в структуре организационного поведения персонала.

Классификация организационных факторов стресса. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя.

Классификация психических состояний персонала как результатов стресса. Понятие об утомлении, его механизме, субъективном ощущении и трех основных стадиях. Действия менеджера по снижению степени утомления персонала. Характеристика состояния монотонии. Обязанности менеджера по профилактике монотонии. Признаки монофилов и особенности их профориентации. Состояние психической напряженности и механизм ее проявления. Характеристики напряженного, тормозного, трусливого и прогрессивного типов поведения.

Психосоматические последствия стресса. Классификация эмоциональных форм проявления стресса. Связь эмоциональных форм с конкретными явлениями снижения работоспособности персонала. Влияние систем мотивации труда на эмоциональные формы проявления стресса и их психосоматические последствия.

Особенности управления организационным поведением в стрессовой деятельности. Классификация мотивов и установок, побуждающих персонал работать в условиях стресса. Качества, необходимые менеджеру и подчиненным для успешных действий в стрессовых ситуациях. Параметры оценки психологической готовности индивидуумов к действиям в условиях стресса.

Гетерорегуляционные и ауторегуляционные методы психорегуляции организационного поведения персонала в условиях стресса. Психогигиена стресса в управлении персоналом. Методы восстановления психической работоспособности. Общее понятие о психофармакологическом воздействии на психосоматические последствия стресса.

Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Понятие о этнопсихологии. Модель национальной культуры Г.Хофстеда. Теория модальной личности. Этнические стереотипы и их использование в управлении организационным поведением. Авто и гетеростереотипы оценки национального менталитета. Понятие об этнических установках и этнических конфликтах в области трудового поведения.

Влияние национального менталитета на эффективность мотивации трудовой деятельности и диагностику профессиональной пригодности. Особенности организационного поведения лиц, принадлежащих к различным этносам и конфессиям.

Социальные, юридические, этические и экономические условия осуществления мультинациональных операций. Препятствия на пути культурной адаптации, этноцентризм. Культурный шок и пути его преодоления. Методы ликвидации барьеров, препятствующих культурной адаптации персонала. Производительность труда и культурные возможности. Коммуникации между представителями различных культур.

6.3. Содержание практических (семинарских) занятий.

Практическое (семинарское) занятие 1.

Тема 3. Личность как объект управления в организационном поведении.

10. Эффективность деятельности личности.

11. Эффективность деятельности группы, эффективность деятельности организации. Индивидуальное поведение как основа коллективного поведения.
12. Составляющие репутации личности, группы, организации.
13. Критерии личной и организационной эффективности.
14. Развитие взглядов на поведение личности в организации:
 - а) классическая теория управления (Тейлор, Уорвик, Файоль);
 - б) школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М. Фоллет), концепция «менеджмента персонала» (М. Блумфилда),
 - в) бихевиоризм (Д. Уотсон),
 - г) школа поведенческих наук (Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, К. Арджириса, Ф. Ротлишберга),
 - д) теория социального научения (Бандуры, Д. Роттера, Скиннера).
15. Индивид, личность, индивидуальность. Личность как центр и основа организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
16. Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения. Представление о себе (Я-концепция). Я-концепция личности и психологические механизмы защиты. Оценка и самооценка личности.
17. Выражение ценностных ориентаций.
18. Влияние культурных различий на рабочее поведение.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Как индивидуальные особенности личности проявляются в поведении, деятельности, общении?
2. Какие существуют поведенческие черты личности и какие есть методы их выявления?
3. Как проявляются различные типы темперамента в поведении людей, в отношении к трудовой деятельности, к людям и к себе самому?
4. Типологии личности и их значение для объяснения, предвидения и управления организационным поведением.
5. Какие моральные качества личности расцениваются как ее профессиональные качества?
6. В чем проявляется необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях?
7. Какие факторы влияют на сплоченность группы и эффективность ее работы?
8. Какие существуют основы и источники власти лидера?
9. Что такое социально-психологический климат в коллективе?
10. Какие факторы влияют на уровень благоприятности социально-психологического климата?
11. Каково соотношение между формальными и неформальными отношениями в группе?

Практические задания:

Задание 1.

Рассмотрите типы поведения личности в организации. Прокомментируйте их проявления и последствия. Проанализируйте достоинства и недостатки различных типов поведения.

Задание 2.

Используя распространенные методики (анкеты, тесты, упражнения), определите собственную принадлежность к определенному типу личности, выявите собственные индивидуальные особенности. Проанализируйте полученные данные. Сделайте выводы о личных возможностях.

Задание 3.

Изучив различные формы проявления индивидуальности личности в организации, проанализируйте ее влияние на организационное поведение. Приведите примеры проявления

индивидуальности с позитивными и негативными последствиями, основанные на личном опыте и изучении специальной литературы.

Задание 4.

Используя научно-практические публикации и материалы средств массовой информации приведите примеры различных типов поведения личности в организации. Оцените их влияние на результаты деятельности группы коллектива, организации в целом.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.

15. Понятие коммуникации и коммуникабельности. Основные понятия теории коммуникации
16. Роль и место коммуникации в системе организационных отношений. Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация.
17. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникационные процессы в организации. Функционирование коммуникаций в организациях. Слухи.
18. Коммуникативное поведение. Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления. Нисходящие и восходящие коммуникации.
19. Коммуникативные потребности.
20. Понятие коммуникативной компетентности.
21. Виды и формы общения. Формы делового общения. Направленность общения.
22. Невербальные компоненты коммуникации.
23. Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур.
24. Межличностные коммуникации в организации.
25. Доверие как основа развития способностей межличностного взаимопонимания. Барьеры эффективного общения.
26. Обучение общению.
27. Деловое общение с руководством: формы, регламентация, эффективность.
28. Влияние стиля управления на формы делового общения.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. По каким направлениям может осуществляться передача информации?
2. Какие способы взаимоотношений возникают в процессе обмена информацией и при межличностной коммуникации?
3. Назовите основные причины плохой коммуникации.
4. Охарактеризуйте стороны процесса обмена информацией.
5. Как повысить эффективность коммуникационного процесса?
6. Дайте характеристику вербальным и невербальным средствам общения.
7. Какие системы невербальных средств вам известны?
8. Что такое коммуникационная сеть? Из чего она состоит?
9. Какие типы коммуникационных сетей вам известны? Охарактеризуйте их.
10. Охарактеризуйте коммуникативные роли.
11. Какие бывают формы общения? Охарактеризуйте их.
12. Опишите основные виды общения.

Практическое (семинарское) занятие 2.

Тема 5. Мотивация как основа функционирования и развития организации.

8. Понятие о мотивации трудового поведения и ее первоначальные концепции.
9. Иерархическая теория мотивации А. Маслоу.

10. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
11. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
12. Теория ожиданий В. Врума.
13. Мотивационная теория справедливости П. Гудмена.
14. Комплексная процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие существуют основные теории мотивации и в чем их различия?
2. Что включает в себя мотивация?
3. Какие методы мотивации персонала актуальны в современных организациях?
4. Опираясь на пирамиду А. Маслоу, подготовьте список из возможных мотивирующих средств на примере конкретной организации.
5. Проанализируйте проблемы и возможности своевременного и конкретного поощрения работника за достижение.
6. Как определить своевременность и конкретность стимулирования персонала в организации?

Практические задания:

Задание 1. Системы поощрения.

Проанализируйте проблемы и возможности своевременного и конкретного поощрения работника на примере конкретного предприятия.

- Какие цели организации должны при этом быть достигнуты?
- Стоит ли поощрять весь коллектив (группу, команду) или поощрение должно носить индивидуальный характер?
- Обоснуйте свой ответ, используя пройденный теоретический материал.

Задание 2. Материальные и нематериальные методы стимулирования персонала.

Проанализируйте методы материального и социально-психологического стимулирования труда.

- Какие методы мотивации персонала актуальны в современных организациях?
- В каких случаях надо применять материальные методы?
- Когда применение моральных стимулов лучше воздействует на сотрудников?
- Какие социально-психологические стимулы эффективно применять на практике?
- Ответ проиллюстрируйте примером конкретной организации.

Занятие проводится в форме «деловой игры».

Деловая игра

На основе организационных документов по мотивации трудового поведения персонала, проведите исследование на предмет эффективности способов наказания за ненадлежащее поведение персонала в рамках мотивационной политики руководства организации. Обоснуйте собственную точку зрения с позиций топ менеджера.

Тема 6. Управление мотивацией трудового поведения персонала.

8. Состав и структура мотивационного комплекса.
9. Правило прогнозирования мотивационных эффектов.
10. Основные виды сбоев вытекающих из ошибок в диагностики профессиональной пригодности персонала.
11. Характеристики сбоев вытекающих из ошибок в системе мотивации труда.
12. Гипермотивация в системе управления организационным поведением.
13. Понятие о силе действия мотивов трудовой деятельности.
14. Принципы расшифровки мотивационного профиля трудовой деятельности.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Темы для последующей дискуссии: Можно ли избежать сбоев в трудовом поведении персонала. Самодиагностика мотивации студентов к обучению.

Тема 7. Анализ, конструирование и управление поведением организации.

4. Формализованные и персонифицированные отношения.
5. Модели управленческих ориентации и их исследование в системе управления организациями.
6. Методы конструирования организаций.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Тема для последующей дискуссии: Когда целесообразно (нецелесообразно) использовать бюрократическую модель управленческой ориентации?

Практическое (семинарское) занятие 3.

Тема 8. Лидерство в организации, формы власти и влияния.

8. Сущность лидерства. Понятие лидерства в управлении организацией. Сравнительный анализ моделей лидерства. Истоки и классические исследования лидерства.
9. Формальное и неформальное лидерство. Авторитет.
10. Влияние лидера на поведение личности, группы, организации в целом
11. Проблемы формирования лидера в организации. Особенности лидерства и его формы на разных этапах развития организации.
12. Формальное лидерство и его природа. Власть и полномочия как условия формального лидерства.
13. Условия неформального лидерства. Разновидности неформального лидерства.
14. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров. Возможные конфликты между формальными и неформальными лидерами. Формы и методы их преодоления.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. В чем заключается разница между лидерством и руководством?
2. Как соотносятся понятия «лидер» и «руководитель» группы?
3. Какие типы лидеров выделяют? Охарактеризуйте их.
4. Как подразделяют неформальных лидеров?
5. Почему проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности?
6. Что предполагает эффективное лидерство?
7. Как используются власть и влияние в рамках эффективного лидерства?
8. Какими качествами должен обладать эффективный лидер?
9. Какими чертами должен обладать эффективный лидер?

Практические задания:

Задание 1.

Используя распространенные методики (анкеты, тесты, упражнения), определите собственную приверженность к определенному стилю руководства и степень выраженности лидерства. Проанализируйте полученные данные. Сделайте выводы о личных возможностях эффективного руководства.

Задание 2.

На основе результатов по выявлению собственного стиля лидерства разработайте личную программу по развитию способностей к успешному руководству.

Задание 3. «Харизма. Личные качества и эффективность».

Для подготовки к обсуждению данной темы подготовьте доклады на одну из 5 тем. По каждой теме может быть несколько докладчиков.

При построение доклада придерживайтесь примерного тематического плана.
По материалам выступлений проведите обсуждение.

Тема 1. Харизма и мы

1. Что такое харизма?
2. Почему харизматичность не является врожденной?
3. Кто обладает харизмой?
4. Какими качествами должна обладать харизматическая личность?
5. Как развивается харизма?
6. Что питает и что разрушает ее?
7. Как стать харизматичным?
8. Комплекс неполноценности и страх: признаки и методы избавления.

Тема 2. Харизма и коммуникация

1. Безотказные приемы установления контакта.
2. Формирование первого впечатления.
3. Секреты «блестящего публичного выступления».
4. Приемы привлечения внимания.
5. Механизм воздействия на окружающих.
6. перехват и удержание инициативы в коммуникации.
7. Метод жесткого пресечения психологического давления «Дикобраз».
8. Принципы развития контакта с представителями противоположного пола.

Тема 3. Харизма и власть

1. Природа лидерства и доминирования.
2. Эмоциональное поле успеха.
3. Приемы принятия решений.
4. Осознаваемый и неосознаваемый потенциал человека.
5. Принципы эффективного управления.
6. Компоненты, из которых складывается влияние харизматической личности.
7. Завоевание авторитета.

Тема 4. Харизма и мотивация

1. Как завоевать доверие людей и увлечь их общими целями?
2. Как стать «образцом для подражания»?
3. Самопрограммирование и самомотивирование.

Тема 5. Харизма и имидж

1. Как нас воспринимают?
2. Как формировать отношение к себе?
3. 6 фактов биографии, привлечших внимание к харизматическим личностям от Христа до Горбачева.

Практическое (семинарское) занятие 4.

Тема 9. Управление изменениями и нововведениями в организации, планирование персонального развития.

7. Изменения как норма функционирования организации. Понятие организационного развития. Ценности организационного развития.
8. Управление организационным развитием. Меры по осуществлению эффективного руководства процессом преобразований.
9. Соппротивление изменениям. Бессознательные формы поведения в организации и проблема их коррекции. Подготовка работников к необходимости изменений.

10. Участие работников в реорганизации как способ преодоления их сопротивления нововведениям.
11. Критерии успешного осуществления изменений.
12. Жизненный путь человека как предмет организационно-поведенческого исследования. Поведенческий маркетинг.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Что можно отнести к организационным изменениям?
2. Дайте определение понятию «нововведения».
3. Каковы причины и объекты организационных изменений и нововведений?
4. В чем заключаются организационные и социально-психологические особенности инновационного процесса?
5. Каковы принципы преодоления сопротивления персонала изменениям и нововведениям?
6. Что такое поведенческая культура организации?
7. Дайте определение термину «поведенческий маркетинг».
8. Приведите примеры сбытовой поведенческой ориентации организации.
9. Приведите примеры конъюнктурной поведенческой ориентации организации.
10. Приведите примеры маркетинговой поведенческой ориентации организации.

Практические задания:

Задание 1.

Рассмотрите управление поведением организации, основываясь на принципах маркетинга.

Задание 2.

Маркетинговая поведенческая культура организации и ее составляющие.

Задание 3.

Разработайте варианты политики внедрения нововведений в коллективе.

Задание 4.

Используя материалы научно-практических и периодических изданий, изучите примеры успешного и неэффективного осуществления организационных изменений и нововведений в отечественной и зарубежной практике. Проанализируйте причины успехов и неудач.

Практическое (семинарское) занятие 5.

Тема 11. Стрессы в структуре организационного поведения персонала.

4. Организационные факторы стресса и пути их устранения.
5. Психосоматические последствия стресса и диагностика на их основе системы мотивации труда.
6. Методы психогигиены стресса в управлении персоналом.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое стресс? Как стресс может повлиять на деятельность организации?
2. Охарактеризуйте источники стресса. Что может явиться причиной стресса на рабочем месте? Можно ли сказать, что одни профессии являются более стрессовыми, чем другие?
3. Какова роль конфликта в возникновении стрессовой ситуации?
4. Опишите ключевые элементы модели стресса.
5. Как связано реальное окружение с психологическим в модели стресса?
6. Оцените влияние индивидуальных различий на проявление стресса.
7. Какие защитные стратегии использует человек в борьбе со стрессом?

8. Какая существует взаимосвязь между проявлениями стресса и защитной реакцией? Приведите пример вашей реакции на стрессовую ситуацию.

9. Как стресс влияет на человека? Может ли стресс иметь позитивный эффект?

Занятие проводится в форме дискуссии.

Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

5. Особенности организационного поведения представителей западноевропейского бизнеса.

6. Особенности организационного поведения представителей азиатского бизнеса.

7. Характеристика организационного поведения представителей российского бизнеса.

8. Сравнительный анализ отечественной и зарубежных моделей организационного поведения в бизнесе.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Тема для последующей дискуссии: Существуют ли нации и конфессии, представителей которых лучше не принимать на работу в организацию.

6.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины для самостоятельного изучения	Учебно-методическая документация (список рекомендуемой литературы (основная, дополнительная), ресурсы «Интернет», информационно-справочные системы)	Учебно-методические средства
1.	Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса	<p style="text-align: center;">Литература</p> <p style="text-align: center;">Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p style="text-align: center;">Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p style="text-align: center;">ИНТЕРНЕТ ресурсы</p>	Опрос Подготовка докладов и рефератов

		<p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
2.	<p>Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.</p>	<p>Литература Литература Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	<p>Опрос Подготовка докладов и рефератов</p>
3.	<p>Личность как объект управления в организационном поведении</p>	<p>Литература Литература Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p>	<p>Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов</p>

		<p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
4.	Коммуникативное поведение в организации	<p>Литература Основная литература: 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература: 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС</p>	Устный опрос, тестирование

		<p>«IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
5.	Мотивация как основа функционирования и развития организации	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов
6.	Управление мотивацией трудового поведения персонала	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по</p>	Опрос Тест Подготовка эссе

		<p>паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
7.	Анализ, конструирование и управление поведением организации	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим 	Опрос Тест Подготовка эссе

		<p>доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
8.	Лидерство в организации, формы власти и влияния	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Опрос Тест Подготовка эссе
9.	Управление изменениями и нововведениями в организации, планирование персонального развития	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов

		<p>паролу</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролу 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролу 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролу <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
10	Поведенческий маркетинг, конфликты и их влияние на организационное поведение	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролу <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролу 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролу 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС 	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов

		<p>«IPRbooks», по паролю ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
11	Стрессы в структуре организационного поведения персонала	<p>Литература Основная литература: 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература: 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов
2.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	<p>Литература Основная литература: 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература: 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов

		<p>[Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТРАНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
--	--	---	--

6.4.1. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

СПС «Консультант Плюс» (локальная сеть Института)
ЭБС «IPRbooks» [URL:http://www.iprbookshop.ru/11020](http://www.iprbookshop.ru/11020) или локальная сеть Института
Компьютерная презентация лекций (Power Point)
Рабочее место в Институте, оборудованное компьютером с выходом в сеть Интернет
Локальная сеть Волгоградского гуманитарного института (учебно-методическая документация)
Электронная почта студента ВгГИ (_____@vggi.ru)
Поисковые системы: <http://www.yandex.ru/>; <https://www.google.ru/>; <https://mail.ru/>

6.4.2. Методические указания обучающемуся для осуществления самостоятельной работы

Одним из основных методов овладения знаниями является *самостоятельная работа студентов*, объем которой определяется учебно-методическим комплексом в часах для каждой категории студентов по данному направлению. Самостоятельная работа планируется, с учетом расписания занятий и тематического плана по дисциплине «Организационное поведение». Проводя самостоятельную работу, обучающиеся опираются на методические советы и рекомендации преподавателя.

2. Внедрение этой формы обучения, думается, будет способствовать повышению качества образования. Во-первых, за счет того, что каждый студент при личной встрече с преподавателем сможет решить именно те, проблемы, которые возникают у него при изучении материала и реализации изученного на практике. Тогда, как в группе решаются проблемы не доступные пониманию большинству студентов. Во-вторых, повысится уровень

самостоятельности студента. Если при проведении группового занятия студент может не принимать активного участия в обсуждении и решении проблемы, или просто соглашаться с решениями, предложенными другими, то, работая самостоятельно, он вынужден будет решать проблему самостоятельно, что в конечном итоге подготовит его к будущей практической деятельности. Студент также сможет самостоятельно планировать время, затрачиваемое им на постановку проблемы, ее решения, и составления отчета для преподавателя, что опять же будет способствовать повышению уровня образования данного студента.

Для повышения эффективности самостоятельной работы студентов рекомендуется следующий порядок ее организации. Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой основной и дополнительной литературы. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач. Затем нужно самостоятельно разобрать и решить рассмотренные в тексте примеры, выясняя в деталях практическое значение выученного теоретического материала. После чего еще раз внимательно прочитать все вопросы теории, попутно решая соответствующие упражнения, приведенные в учебниках и сборниках задач.

Помощь в самостоятельной подготовке студенту окажут материалы учебно-методического комплекса. Они содержат перечень вопросов, которые необходимо изучить самостоятельно. К каждой теме прилагается список основной и дополнительной литературы, изучение которой будет способствовать наиболее полной подготовке к занятию. Студенту необходимо знать, что для подготовки достаточно использовать один из приведенных источников основной литературы. Для расширения познаний необходимо обращаться к дополнительной литературе. Надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

Выполнение студентами самостоятельной работы контролируется в зависимости от задания в форме проверки: составления аналитического обзора законодательства или судебной практики, подготовки реферата, заполнения теста, разработки правового документа (договора и проч.), зачета. Все эти задания, темы рефератов и тесты для контроля знаний студентов можно найти в материалах учебно-методического комплекса в разделе: Фонд оценочных средств.

Форма контроля – *реферат, доклад, аналитический обзор*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;

- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
 - развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
 - выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
 - развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
 - закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.
 - умение оперировать понятиями и категориями;
 - умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;
- Критерии оценки и шкала оценивания знаний, умений, навыков:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях экономических понятий и явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения экономических и других связанных с ними дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе ,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- владение методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.
- владение инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, владение профессиональными программными средствами, основными математическими и статистическими методами, стандартными статистическими пакетами для обработки данных, полученных при решении различных профессиональных задач.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам;
- владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

- ориентирование в специальной литературе ,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- оценивает экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; знает действующую нормативно-правовую базу, обладает базовыми знаниями и методами математики и естественных наук; владеет методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.
- владение инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей,

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение экономической терминологией;
- не полное представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;
- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- неумение владеть экономической терминологией.

6.5. Образовательные технологии (не предусмотрены)

Заочная форма обучения

7. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа, в т. ч. контактная работа с преподавателем - лекционные занятия 4 часа, практические занятия 4 часа, форма контроля – зачет, 4 часа

Самостоятельная работа 60 часов.

7.1. Учебно-тематический план

№ п/п	Тема учебной дисциплины	Количество часов	
		контактная работа	

		Лекции	Практически е занятия	Самостоятел. работа	Всего
1.	Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса	2	2	5	6
2.	Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.			5	6
3.	Личность как объект управления в организационном поведении			5	6
4.	Коммуникативное поведение в организации			5	6
5.	Мотивация как основа функционирования и развития организации	2	2	5	6
6.	Управление мотивацией трудового поведения персонала			5	6
7.	Анализ, конструирование и управление поведением организации			5	6
8.	Лидерство в организации, формы власти и влияния			5	6
9.	Управление изменениями и нововведениями в организации, планирование персонального развития	-	-	5	5
10	Поведенческий маркетинг, конфликты и их влияние на организационное поведение	-	-	5	5
11	Стрессы в структуре организационного поведения персонала	-	-	5	5
12	Организационное поведение в системе международного бизнеса	-	-	5	5
	Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 4			
	Всего часов:	4	4	60	72

7.2.Содержание лекционных занятий.

Лекционное занятие 1.

Тема 1. Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса.

Организационные процессы и организационные отношения в системе менеджмента. Предмет, цели и основные задачи дисциплины «Организационное поведение». Человек в системе современного менеджмента. Появление дисциплины «Организационное поведение» в 60-е годы XX века как новый подход в обучении руководителей. Сущность и содержание труда руководителя, специалиста, работника. Управляющий и его социальная значимость. Методы, используемые в исследовании организационного поведения. Использование знаний ОП в практическом управлении организацией. Значение дисциплины «Организационное

поведение» в подготовке современных руководителей и специалистов. Организационное поведение и другие науки, изучающие поведение личности. Развитие тенденции по превращению ОП в конкретную область знаний, связанную с эффективностью управления организацией и ее персоналом.

Тема 2. Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.

Понятие внешней среды организации. Характеристика факторов внешней среды организации, их влияние на организационное поведение. Макроэкономические, микроэкономические, социально-культурные факторы; Понятие внутренней среды организации. Характеристика факторов внутренней среды организации на организационное поведение: целеполагание в организации как базис и первая фаза целенаправленного организационного поведения; организационная структура как способ достижения предсказуемости поведения людей; руководство как главное средство регуляции поведения людей; социальные нормы взаимодействия как система социальных стандартов и правил, задающих способы поведения и деятельности; организационная культура как инстанция, программирующая организационное поведение; технология организации как технико-технологическое обоснование организационного поведения.

Тема 3. Личность как объект управления в организационном поведении.

Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности. Взаимосвязь демографических характеристик (возраста, гендера, семейного статуса, трудового стажа) с эффективностью и производительностью труда, текучестью кадров, абсентеизмом, удовлетворенностью работой и организационной приверженностью.

Развитие взглядов на поведение личности в организации: классическая теория управления (Тейлор, Уорвик, Файоль); школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М. Фоллет), концепция «менеджмента персонала» (М. Блумфилда), бихевиоризм (Д. Уотсон), школа поведенческих наук (Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, К. Арджириса, Ф. Ротлисберга), теория социального научения (Бандуры, Д. Роттера, Скиннера).

Индивид, личность, индивидуальность. Личность как центр и основа организационного поведения. Теория компетенции и ее значение для понимания индивидуального поведения. Особенности личности, определяющие ее поведение. Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения. Личностная и социальная идентичность. Представление о себе (Я-концепция). Я-концепция личности и психологические механизмы защиты. Структура сознания личности. Оценка и самооценка личности. Выражение ценностных ориентаций. Природа, функции и основные характеристики понятия «установки» в ОП. Компоненты установок. Модель самоопределения личности. Способы изменения установок. Страх как один из регуляторов поведения индивида. Применение теории когнитивного диссонанса для устранения несоответствия между установками и поведением. Типология поведения личности. Деформация поведения личности. Преданность организации. Восприятие реальности и развитие личности. Влияние культурных различий на рабочее поведение.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.

Теория общественного выбора. Политический процесс. Политико-экономический кругооборот. Современные политические системы. Механизм голосования. Коллективный выбор. Правило простого большинства. Теорема Мэя. Парадокс голосования. Теорема Эрроу о невозможности. Медианный избиратель и коалиции. Альтернативные правила принятия коллективных решений. Общественный выбор в условиях прямой демократии и представительной демократии. Эффект рационального игнорирования. Логроллинг. Группы

специальных интересов. Лоббизм. Поиск политической ренты. Бюрократия и неэффективность. Модель Нисканена. Модель бюрократии Г. Таллока. Модель Бретона-Бреннана-Бьюкенена. «Фиаско» государства. Экономико-политический цикл.

Понятие коммуникации и коммуникативности. Основные понятия теории коммуникации («коммуникативные нормы и правила», «роли», «коммуникативные сети», «коммуникативное поведение» и пр.). Роль и место коммуникации в системе организационных отношений. Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникационные процессы в организации. Функционирование коммуникаций в организациях: трансляция организационного социокультурного опыта. Коммуникативное поведение. Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления. Нисходящие и восходящие коммуникации. Коммуникативные потребности. Понятие коммуникативной компетентности. Виды и формы общения. Направленность общения. Невербальные компоненты коммуникации. Слухи. Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур. Межличностные коммуникации в организации. Доверие как основа развития способностей межличностного взаимопонимания. Барьеры эффективного общения. Обучение общению. Развитие форм прямого общения. Формы делового общения. Деловое общение с руководством: формы, регламентация, эффективность. Влияние стиля управления на формы делового общения. Общение и уединение как фундаментальные потребности человека и их удовлетворение в условиях различных организационных культур. Отношение «Я – другие» как универсальный историко-культурный способ регуляции уединенности.

Лекционное занятие 2.

Тема 5. Мотивация как основа функционирования и развития организации.

Понятия мотив, мотивация, мотивационный процесс. Мотивация поведения и деятельности работника в организации. Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения. Понимание человеческой «потребности» как основы мотивации индивидуального поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ. Использование содержательных теорий мотивации. Использование процессуальных теорий мотивации. Модель мотивации. Мотивационный механизм формирования организационного поведения личности. Мотивационные побуждения. Важность внутреннего удовлетворения. Социокультурная ориентация личности работника в организации. Корпоративная культура в системе мотивации личности работника. Влияние организационной структуры на систему мотивации. Мотивация и эффективность управления.

Прикладное значение теорий мотивации. Экономическое стимулирование работника. Обыденное понимание как способ интерпретации повседневных явлений в организации. Зависимость между удовлетворением и производительностью. Поведение работника при постоянном неудовлетворении работой. Деньги в контексте мотивационных теорий. Социальные блага в контексте мотивационных теорий. Ограниченность групповых стимулирующих систем.

Иерархическая теория мотивации А.Маслоу. Теория мотивации Д.Мак-Клелланда. Двухфакторная теория мотиваций Ф.Герцберга. Теория ERG К.Алдерфера. X-Y теория Д.Мак-Грегора и ее содержание. Мотивационная теория справедливости П.Гудмэна. Комплексная процессуальная теория мотивации Л.Портера и Э.Лоулера. Теория экспектаций В.Врума.

Формирование группового поведения в организации на базе использования мотивов подчинения. Общая характеристика мотивов энергосбережения.

Оценка результативности. Создание эффективной системы вознаграждений в организации.

Тема 6. Управление мотивацией трудового поведения персонала.

Дефиниция понятия «мотивационный комплекс» (МК). Структура активизирующих связей М.К. Угнетающие и противоугнетающие связи МК, и направленность их влияния на группы мотивов трудовой деятельности персонала организации.

Основные правила прогнозирования изменений в организационном поведении персонала на основе структуры МК. Базовые принципы мотивации трудовой деятельности персонала, вытекающие из механизма функционирования МК.

Анализ понятия «сбой» в организационном поведении. Характеристики двух видов сбоев: мотивационные бифуркации и мотивационные катастрофы. Факторы, вызывающие сбои в организационном поведении.

Основные виды сбоев, вытекающих из ошибок в системе мотивации трудовой деятельности: когнитивный диссонанс, конфликт мотивов, градиент цели, действие законов Йеркса-Донсона, репродуктивное торможение. Причины сбоев, формы их проявления, индивидуальная предрасположенность и профилактика появления.

Общая характеристика сбоев, вытекающих из ошибок в диагностике профессиональной пригодности персонала: стресс, неправильное разделение работ, «эффект Карпентьера», неправильный режим работы и др.

Понятие об «оптимальной системе мотивации». Мотивационный профиль как графическое отражение несовпадения реальной и желаемой силы действия отдельных групп мотивов. Понятие о допустимых и патологических отклонениях мотивационного профиля и их влияние на поведение персонала. Общий и частные критерии оптимальности системы мотивации труда.

Правило построения мотивационного профиля и принципы его дешифровки. Формирование плана мероприятий по оптимизации мотивации трудовой деятельности персонала на основе данных, полученных при дешифровке мотивационного профиля.

Диагностическая система поиска ошибок в системе мотивации организационного поведения персонала. Правила заполнения опросных листов и алгоритм получения количественных характеристик мотивационного профиля. Компьютерная версия данной диагностической системы, ее особенности и технология работы с ней.

Тема 7. Анализ, конструирование и управление поведением организации.

Принципы анализа поведения организации. Формализованные и персонифицированные отношения. Модели управленческих ориентаций: бюрократическая, технократическая, автократическая, гуманизаторская, демократическая и инновационная. Микромодели управленческих отношений в организации. Методика конструирования организации.

Основные методы управления поведением организации и условия их эффективного применения. Организационная культура: функции и основные элементы. Создание, укрепление и изменение организационной культуры. Влияние командного подхода на поведение организации. Основные виды команд и принципы их построения.

Тема 8. Лидерство в организации, формы власти и влияния.

Дефиниция понятий «влияние», «власть» и «лидерство». Классификация форм власти и влияния.

Особенности власти, основанной на принуждении. Формы страха, используемые менеджером. Положительные и слабые стороны власти, основанной на принуждении.

Характеристики власти, основанной на вознаграждении. Формы вознаграждений, используемых руководителем. Сильные и слабые стороны власти, основанной на вознаграждении.

Основные черты экспертной власти. Формы монополии на информацию, используемые менеджером для управления персоналом. Основные сильные и слабые стороны экспертной власти.

Особенности эталонной власти. Понятие о харизме и ее основных формах. Признаки харизматического лидера. Сильные и слабые стороны эталонной власти.

Характеристика законной власти. Формы бюрократии, применяемые менеджером в управлении персоналом. Сильные и слабые стороны законной власти.

Области эффективного управления поведением персонала путем использования влияния: через страх, положительное подкрепление, традиции, разумную веру и влияния с помощью примера.

Делегирование полномочий и его влияние на эффективность организации. Принципы делегирования. Роль руководителя в наделении сотрудников полномочиями.

Природа лидерства. Менеджер или лидер: ключевое различие. Общая характеристика теорий лидерских качеств: ранние работы и современные исследования.

Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Авторитарное и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Сравнительная характеристика эффективности применения стилей лидерства: эксплуататорско-авторитарного, благосклонно-авторитарного, консультативно-демократического и основанного на участии. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мутона.

Общая характеристика ситуационных теорий лидерства. Модель руководства Ф. Фидлера. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей управленческой ситуации. Ситуационная модель лидерства Т.Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара и ее графическая интерпретация. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона. Понятие о «дереве решений» и адаптивном руководстве.

Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.

7.3. Содержание практических (семинарских) занятий.

Практическое (семинарское) занятие 1.

Тема 1. Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса.

1. Учебная дисциплина «Организационное поведение» и ее роль в подготовке менеджеров.
2. Цель и задачи курса. Его структура.
3. Связь курса с другими учебными дисциплинами. Методология преподавания дисциплины и особенности изучения отдельных вопросов курса.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое организационное поведение? Каковы его основные цели и задачи?
2. Как наука «Организационное поведение» соотносится с менеджментом, теорией организации, психологией, социологией и другими дисциплинами?
3. Почему философия и видение организации включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
4. Как философия, так и видение представляют собой достаточно абстрактные понятия. Как донести их содержание до работников?
5. С какими проблемами менеджмента в настоящее время сталкиваются компании в разных странах?

6. Как структурные изменения экономики отдельных стран влияют на поведение людей в организации?
7. Как изменился характер рабочей силы в России за последнее десятилетие?
8. Охарактеризуйте основные элементы, входящие в сферу организационного поведения.
9. Каковы основные предпосылки зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления исследований?
10. Раскройте связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.
11. Охарактеризуйте взгляды на проблемы управления представителей школы научного менеджмента. Кого считают наиболее яркими представителями данной школы?
12. Почему Тейлора называли пророком современной промышленности?
13. На что обращали внимание критики тейлоризма?
14. Что явилось основным объектом внимания представителей школы административного управления?
15. Что нового в науку об управлении внес создатель теории административного управления?
16. Сравните взгляды Ф. Тейлора, М. Вебера и Х. Манстенберга на проблемы управления.
17. В чем заключаются особенности школы человеческих отношений?

Практические задания:

Задание 1.

Составьте список основных преимуществ школы человеческих отношений и школы поведенческих наук. Проанализируйте их и сравните со школами, отражающими рационалистический подход к управлению.

Задание 2.

Проанализируйте этапы развития теорий организационного поведения.

Задание 3.

Проанализируйте и обоснуйте различия между бихевиоральными и небихевиоральными теориями организационно поведения.

Задание 4.

Проанализируйте, используя учебную, научную литературу и периодические издания, организационное поведение как объект управления.

Тема 2. Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.

1. Системный подход к описанию поведения человека на рабочем месте
2. Факторы внешней среды организации, их влияние на организационное поведение.
3. Факторы внутренней среды организации, их влияние на организационное поведение.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Тема для последующей дискуссии: Можно ли точно прогнозировать рабочее поведение индивидуума в организации?

Тема 3. Личность как объект управления в организационном поведении.

1. Эффективность деятельности личности.
2. Эффективность деятельности группы, эффективность деятельности организации. Индивидуальное поведение как основа коллективного поведения.
3. Составляющие репутации личности, группы, организации.
4. Критерии личной и организационной эффективности.
5. Развитие взглядов на поведение личности в организации:
 - а) классическая теория управления (Тейлор, Уорвик, Файоль);
 - б) школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М. Фоллет), концепция «менеджмента персонала» (М. Блумфилда),
 - в) бихевиоризм (Д. Уотсон),

г) школа поведенческих наук (Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, К. Арджириса, Ф. Ротлишберга),

д) теория социального научения (Бандуры, Д. Роттера, Скиннера).

6. Индивид, личность, индивидуальность. Личность как центр и основа организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
7. Понимание внутреннего мира человека как основа для понимания мотивации индивидуального поведения. Представление о себе (Я-концепция). Я-концепция личности и психологические механизмы защиты. Оценка и самооценка личности.
8. Выражение ценностных ориентаций.
9. Влияние культурных различий на рабочее поведение.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Как индивидуальные особенности личности проявляются в поведении, деятельности, общении?
2. Какие существуют поведенческие черты личности и какие есть методы их выявления?
3. Как проявляются различные типы темперамента в поведении людей, в отношении к трудовой деятельности, к людям и к себе самому?
4. Типологии личности и их значение для объяснения, предвидения и управления организационным поведением.
5. Какие моральные качества личности расцениваются как ее профессиональные качества?
6. В чем проявляется необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях?
7. Какие факторы влияют на сплоченность группы и эффективность ее работы?
8. Какие существуют основы и источники власти лидера?
9. Что такое социально-психологический климат в коллективе?
10. Какие факторы влияют на уровень благоприятности социально-психологического климата?
11. Каково соотношение между формальными и неформальными отношениями в группе?

Практические задания:

Задание 1.

Рассмотрите типы поведения личности в организации. Прокомментируйте их проявления и последствия. Проанализируйте достоинства и недостатки различных типов поведения.

Задание 2.

Используя распространенные методики (анкеты, тесты, упражнения), определите собственную принадлежность к определенному типу личности, выявите собственные индивидуальные особенности. Проанализируйте полученные данные. Сделайте выводы о личных возможностях.

Задание 3.

Изучив различные формы проявления индивидуальности личности в организации, проанализируйте ее влияние на организационное поведение. Приведите примеры проявления индивидуальности с позитивными и негативными последствиями, основанные на личном опыте и изучении специальной литературы.

Задание 4.

Используя научно-практические публикации и материалы средств массовой информации приведите примеры различных типов поведения личности в организации. Оцените их влияние на результаты деятельности группы коллектива, организации в целом.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.

1. Понятие коммуникации и коммуникабельности. Основные понятия теории коммуникации

2. Роль и место коммуникации в системе организационных отношений. Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация.
3. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникационные процессы в организации. Функционирование коммуникаций в организациях. Слухи.
4. Коммуникативное поведение. Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления. Нисходящие и восходящие коммуникации.
5. Коммуникативные потребности.
6. Понятие коммуникативной компетентности.
7. Виды и формы общения. Формы делового общения. Направленность общения.
8. Невербальные компоненты коммуникации.
9. Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур.
10. Межличностные коммуникации в организации.
11. Доверие как основа развития способностей межличностного взаимопонимания. Барьеры эффективного общения.
12. Обучение общению.
13. Деловое общение с руководством: формы, регламентация, эффективность.
14. Влияние стиля управления на формы делового общения.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. По каким направлениям может осуществляться передача информации?
2. Какие способы взаимоотношений возникают в процессе обмена информацией и при межличностной коммуникации?
3. Назовите основные причины плохой коммуникации.
4. Охарактеризуйте стороны процесса обмена информацией.
5. Как повысить эффективность коммуникационного процесса?
6. Дайте характеристику вербальным и невербальным средствам общения.
7. Какие системы невербальных средств вам известны?
8. Что такое коммуникационная сеть? Из чего она состоит?
9. Какие типы коммуникационных сетей вам известны? Охарактеризуйте их.
10. Охарактеризуйте коммуникативные роли.
11. Какие бывают формы общения? Охарактеризуйте их.
12. Опишите основные виды общения.

Практическое (семинарское) занятие 2.

Тема 5. Мотивация как основа функционирования и развития организации.

1. Понятие о мотивации трудового поведения и ее первоначальные концепции.
2. Иерархическая теория мотивации А. Маслоу.
3. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
4. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
5. Теория экспектаций В. Врума.
6. Мотивационная теория справедливости П. Гудмена.
7. Комплексная процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие существуют основные теории мотивации и в чем их различия?
2. Что включает в себя мотивация?
3. Какие методы мотивации персонала актуальны в современных организациях?
4. Опираясь на пирамиду А. Маслоу, подготовьте список из возможных мотивирующих средств на примере конкретной организации.

5. Проанализируйте проблемы и возможности своевременного и конкретного поощрения работника за достижение.
6. Как определить своевременность и конкретность стимулирования персонала в организации?

Практические задания:

Задание 1. Системы поощрения.

Проанализируйте проблемы и возможности своевременного и конкретного поощрения работника на примере конкретного предприятия.

- Какие цели организации должны при этом быть достигнуты?
- Стоит ли поощрять весь коллектив (группу, команду) или поощрение должно носить индивидуальный характер?
- Обоснуйте свой ответ, используя пройденный теоретический материал.

Задание 2. Материальные и нематериальные методы стимулирования персонала.

Проанализируйте методы материального и социально-психологического стимулирования труда.

- Какие методы мотивации персонала актуальны в современных организациях?
- В каких случаях надо применять материальные методы?
- Когда применение моральных стимулов лучше воздействует на сотрудников?
- Какие социально-психологические стимулы эффективно применять на практике?
- Ответ проиллюстрируйте примером конкретной организации.

Занятие проводится в форме деловой игры.

Деловая игра.

На основе организационных документов по мотивации трудового поведения персонала, проведите исследование на предмет эффективности способов наказания за ненадлежащее поведение персонала в рамках мотивационной политики руководства организации. Обоснуйте собственную точку зрения с позиций топ менеджера.

Тема 6. Управление мотивацией трудового поведения персонала.

1. Состав и структура мотивационного комплекса.
2. Правило прогнозирования мотивационных эффектов.
3. Основные виды сбоев вытекающих из ошибки в диагностики профессиональной пригодности персонала.
4. Характеристики сбоев вытекающих из ошибок в системе мотивации труда.
5. Гипермотивация в системе управления организационным поведением.
6. Понятие о силе действия мотивов трудовой деятельности.
7. Принципы расшифровки мотивационного профиля трудовой деятельности.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Темы для последующей дискуссии: Можно ли избежать сбоев в трудовом поведении персонала. Самодиагностика мотивации студентов к обучению.

Тема 7. Анализ, конструирование и управление поведением организации.

1. Формализованные и персонифицированные отношения.
2. Модели управленческих ориентации и их исследование в системе управления организациями.
3. Методы конструирования организаций.

Занятие проводится в форме презентации.

Тема для последующей дискуссии: Когда целесообразно (нецелесообразно) использовать бюрократическую модель управленческой ориентации?

Тема 8. Лидерство в организации, формы власти и влияния.

1. Сущность лидерства. Понятие лидерства в управлении организацией. Сравнительный анализ моделей лидерства. Истоки и классические исследования лидерства.
2. Формальное и неформальное лидерство. Авторитет.
3. Влияние лидера на поведение личности, группы, организации в целом
4. Проблемы формирования лидера в организации. Особенности лидерства и его формы на разных этапах развития организации.
5. Формальное лидерство и его природа. Власть и полномочия как условия формального лидерства.
6. Условия неформального лидерства. Разновидности неформального лидерства.
7. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров. Возможные конфликты между формальными и неформальными лидерами. Формы и методы их преодоления.

Задания.

Вопросы для обсуждения:

1. В чем заключается разница между лидерством и руководством?
2. Как соотносятся понятия «лидер» и «руководитель» группы?
3. Какие типы лидеров выделяют? Охарактеризуйте их.
4. Как подразделяют неформальных лидеров?
5. Почему проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности?
6. Что предполагает эффективное лидерство?
7. Как используются власть и влияние в рамках эффективного лидерства?
8. Какими качествами должен обладать эффективный лидер?
9. Какими чертами должен обладать эффективный лидер?

Практические задания:

Задание 1.

Используя распространенные методики (анкеты, тесты, упражнения), определите собственную приверженность к определенному стилю руководства и степень выраженности лидерства. Проанализируйте полученные данные. Сделайте выводы о личных возможностях эффективного руководства.

Задание 2.

На основе результатов по выявлению собственного стиля лидерства разработайте личную программу по развитию способностей к успешному руководству.

Задание 3. «Харизма. Личные качества и эффективность».

Для подготовки к обсуждению данной темы подготовьте доклады на одну из 5 тем. По каждой теме может быть несколько докладчиков.

При построении доклада придерживайтесь примерного тематического плана.

По материалам выступлений проведите обсуждение.

Тема 1. Харизма и мы

1. Что такое харизма?
2. Почему харизматичность не является врожденной?
3. Кто обладает харизмой?
4. Какими качествами должна обладать харизматическая личность?
5. Как развивается харизма?
6. Что питает и что разрушает ее?
7. Как стать харизматичным?
8. Комплекс неполноценности и страх: признаки и методы избавления.

Тема 2. Харизма и коммуникация

1. Безотказные приемы установления контакта.
2. Формирование первого впечатления.

3. Секреты «блестящего публичного выступления».
4. Приемы привлечения внимания.
5. Механизм воздействия на окружающих.
6. Перехват и удержание инициативы в коммуникации.
7. Метод жесткого пресечения психологического давления «Дикобраз».
8. Принципы развития контакта с представителями противоположного пола.

Тема 3. Харизма и власть

1. Природа лидерства и доминирования.
2. Эмоциональное поле успеха.
3. Приемы принятия решений.
4. Осознаваемый и неосознаваемый потенциал человека.
5. Принципы эффективного управления.
6. Компоненты, из которых складывается влияние харизматической личности.
7. Завоевание авторитета.

Тема 4. Харизма и мотивация

1. Как завоевать доверие людей и увлечь их общими целями?
2. Как стать «образцом для подражания»?
3. Самопрограммирование и самомотивирование.

Тема 5. Харизма и имидж

1. Как нас воспринимают?
2. Как формировать отношение к себе?
3. 6 фактов биографии, привлечших внимание к харизматическим личностям от Христа до Горбачева

7.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины для самостоятельного изучения	Учебно-методическая документация (список рекомендуемой литературы (основная, дополнительная), ресурсы «Интернет», информационно-справочные системы)	Учебно-методические средства
1.	Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса	<p style="text-align: center;">Литература</p> <p style="text-align: center;">Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p style="text-align: center;">Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П.,</p>	Опрос Подготовка докладов и рефератов

		<p>Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
2.	<p>Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.</p>	<p>Литература Литература Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	<p>Опрос Подготовка докладов и рефератов</p>

3.	Личность как объект управления в организационном поведении	<p style="text-align: center;">Литература Литература</p> <p style="text-align: center;">Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p style="text-align: center;">Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p style="text-align: center;">ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubrg=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов
4.	Коммуникативное поведение в организации	<p style="text-align: center;">Литература</p> <p style="text-align: center;">Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p style="text-align: center;">Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p>	Устный опрос, тестирование

		<p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
5.	Мотивация как основа функционирования и развития организации	<p>Литература Основная литература: 1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература: 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов

		образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека	
6.	Управление мотивацией трудового поведения персонала	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Опрос Тест Подготовка эссе
7.	Анализ, конструирование и управление поведением организации	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по</p>	Опрос Тест Подготовка эссе

		<p>паролу</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролу</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролу</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
8.	Лидерство в организации, формы власти и влияния	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролу</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролу</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролу</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролу</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный</p>	Опрос Тест Подготовка эссе

		образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека	
9.	Управление изменениями и нововведениями в организации, планирование персонального развития	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubrg=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов
10	Поведенческий маркетинг, конфликты и их влияние на организационное поведение	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов

		<p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
11	Стрессы в структуре организационного персонала поведения	<p>Литература</p> <p>Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов

12	Организационное поведение в системе международного бизнеса	<p style="text-align: center;">Литература</p> <p style="text-align: center;">Основная литература:</p> <p>1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106151.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p style="text-align: center;">Дополнительная литература:</p> <p>1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12844.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p style="text-align: center;">ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Опрос Тест Подготовка докладов и рефератов
----	--	--	--

7.4.1. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

СПС «Консультант Плюс» (локальная сеть Института)
ЭБС «IPRbooks» [URL:http://www.iprbookshop.ru/11020](http://www.iprbookshop.ru/11020) или локальная сеть Института
Компьютерная презентация лекций (Power Point)
Рабочее место в Институте, оборудованное компьютером с выходом в сеть Интернет
Локальная сеть Волгоградского гуманитарного института (учебно-методическая документация)
Электронная почта студента ВгГИ (_____@vggi.ru)
Поисковые системы: <http://www.yandex.ru/>; <https://www.google.ru/>; <https://mail.ru/>

7.4.2. Методические указания обучающемуся для осуществления самостоятельной работы

Одним из основных методов овладения знаниями является *самостоятельная работа студентов*, объем которой определяется учебно-методическим комплексом в часах для каждой категории студентов по данной специальности. Самостоятельная работа планируется, с учетом расписания занятий и тематического плана по дисциплине «Организационное поведение». Проводя самостоятельную работу, обучающиеся опираются на методические советы и рекомендации преподавателя.

Внедрение этой формы обучения, думается, будет способствовать повышению качества образования. Во-первых, за счет того, что каждый студент при личной встрече с преподавателем сможет решить именно те, проблемы, которые возникают у него при изучении материала и реализации изученного на практике. Тогда, как в группе решаются проблемы не доступные пониманию большинству студентов. Во-вторых, повысится уровень самостоятельности студента. Если при проведении группового занятия студент может не принимать активного участия в обсуждении и решении проблемы, или просто соглашаться с решениями, предложенными другими, то, работая самостоятельно, он вынужден будет решать проблему самостоятельно, что в конечном итоге подготовит его к будущей практической деятельности. Студент также сможет самостоятельно планировать время, затрачиваемое им на постановку проблемы, ее решения, и составления отчета для преподавателя, что опять же будет способствовать повышению уровня образования данного студента.

Для повышения эффективности самостоятельной работы студентов рекомендуется следующий порядок ее организации. Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой основной и дополнительной литературы. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач. Затем нужно самостоятельно разобрать и решить рассмотренные в тексте примеры, выясняя в деталях практическое значение выученного теоретического материала. После чего еще раз внимательно прочитать все вопросы теории, попутно решая соответствующие упражнения, приведенные в учебниках и сборниках задач.

Помощь в самостоятельной подготовке студенту окажут материалы учебно-методического комплекса. Они содержат перечень вопросов, которые необходимо изучить самостоятельно. К каждой теме прилагается список основной и дополнительной литературы, изучение которой будет способствовать наиболее полной подготовке к занятию. Студенту необходимо знать, что для подготовки достаточно использовать один из приведенных источников основной литературы. Для расширения познаний необходимо обращаться к дополнительной литературе. Надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

Выполнение студентами самостоятельной работы контролируется в зависимости от задания в форме проверки: составления аналитического обзора законодательства или судебной практики, подготовки реферата, заполнения теста, разработки правового документа (договора и проч.), зачета. Все эти задания, темы рефератов и тесты для контроля знаний студентов можно найти в материалах учебно-методического комплекса в разделе: Фонд оценочных средств.

Форма контроля – *реферат, доклад, аналитический обзор*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:
- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;

- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

– умение оперировать понятиями и категориями;

– умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;

– умение самостоятельно толковать и правильно законы менеджмента;

– умение правильно применять к различным ситуациям;

Критерии оценки и шкала оценивания знаний, умений, навыков:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях экономических понятий и явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения экономических и других связанных с ними дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе ,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- владение методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.
- владение инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, владение профессиональными программными средствами, основными математическими и статистическими методами, стандартными статистическими пакетами для обработки данных, полученных при решении различных профессиональных задач.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам;
- владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;

- четкое представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- ориентирование в специальной литературе ,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- оценивает экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; знает действующую нормативно-правовую базу, обладает базовыми знаниями и методами математики и естественных наук; владеет методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.

- владение инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей,

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение экономической терминологией;
- не полное представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;
- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- неумение владеть экономической терминологией.

7.5. Образовательные технологии.

№ п/п	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма/методы активного, интерактивного, сетевого обучения	Количество часов
1.	Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.	семинар	дискуссия	2
Итого:				2

8. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Масалова Ю.А. Организационное поведение : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/106151.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей - ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература:

1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8106>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10282>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/12844>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

9. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

- URL: <http://www.vggi.ru/> сайт ВгГИ
- URL: <http://www.lawpages.narod.ru> (Правовой портал)
- URL: <http://www.ur-library.info/> (Российская электронная библиотека)
- URL: <http://www.ksrf.ru> (сайт Конституционного Суда РФ)
- URL: <http://www.arbitr.ru> (сайт Высшего Арбитражного Суда РФ)
- URL: <http://www.ict.edu.ru/> Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»
- URL: <http://www.edu.ru/> Федеральный портал «Российское образование»
- URL: http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека
- URL: <http://www.law.edu.ru/> Федеральный правовой портал «Юридическая Россия»
- URL: <http://www.humanities.edu.ru/> Федеральный портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование»
- URL: <http://www.openet.edu.ru/> Федеральный образовательный портал «Российский портал открытого образования»

10. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочные системы

- СПС «Консультант Плюс» (локальная сеть Института)
- ЭБС «IPRbooks» URL: <http://www.iprbookshop.ru/11020> или локальная сеть Института
- Компьютерная презентация лекций (Power Point)
- Рабочее место, оборудованное компьютером с выходом в сеть Интернет
- Локальная сеть Волгоградского гуманитарного института (учебно-методическая документация)
- Электронная почта студента ВгГИ (_____@vggi.ru)
- Поисковые системы: <http://www.yandex.ru/>; <https://www.google.ru/>; <https://mail.ru/>

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование	Наименование помещения или оборудования
1.	Специализированные аудитории:	компьютерные классы, лингафонные кабинеты, аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения

2.	Специализированная мебель и оргсредства	1. Проектор 2. Экран 3. Компьютеры
3.	Специальное оборудование:	
4.	Технические средства обучения:	1. Тестирующая компьютерная программа

12. Методические указания для обучающихся

Изучения дисциплины «Организационное поведение» обусловлено большой теоретической, так и практической значимостью, так как студенты получают знания о математических, статистических и количественных методах разработки, принятия и реализации управленческих решений и практических навыков находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность.

В результате изучения дисциплины готовиться к решению следующих профессиональных задач: применение современных методов принятия управленческих решений, используемых в практической деятельности отечественных и зарубежных организаций; принятие эффективных управленческих решений; самостоятельно разрабатывать и принимать управленческие решения и адаптировать методы принятия управленческих решений, исходя из особенностей конкретного объекта управления.

Изучение дисциплины заключается *в посещении лекций, практических занятий и самостоятельной работы студента.*

1. Студенты посещают *лекции*, ведут конспекты, дорабатывают их, изучая основную и дополнительную литературу. Целью лекционного материала является формирование у студентов теоретических знаний. Задачами занятий в форме лекций является: усвоение теоретических основ и нормативного материала; выработка умений применения в практической деятельности полученных знаний в этой сфере.

Помимо изучения теоретического и законодательного материала студент должен уметь грамотно применить его на практике.

На практических занятиях студенты участвуют в обсуждении всех запланированных вопросов, решают практические задачи и тесты. Студенты также выполняют различные задания, направленные на глубокое овладение знаниями учебной дисциплины.

Цель проведения практических занятий является закрепление теоретического и практического материала, полученного студентом на лекционных занятиях.

На практических занятиях активно используются интерактивные формы проведения занятий. Деловая игра – большая эффективность учебных деловых игр по сравнению с более традиционными формами обучения (например, лекцией) достигается не только за счет более полного воссоздания реальных условий профессиональной деятельности, но и за счет более полного личностного включения обучающихся в игровую ситуацию, интенсификации межличностного общения, наличия ярких эмоциональных переживаний успеха или неудачи. В отличие от дискуссионных и тренинговых методов здесь возникает возможность направленного вооружения обучаемого эффективными средствами для решения задач, задаваемых в игровой форме, и воспроизводящих весь контекст значимых элементов профессиональной деятельности.

Ролевая игра – это разыгрывание участниками группы сценки с заранее распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций. Ролевая игра проводится в небольших группах (3-5 участников). Участники получают задание на карточках (на доске, листах

бумаги и т.д.), распределяют роли, обыгрывают ситуацию и представляют (показывают) всей группе. Преимущество этого метода в том, что каждый из участников может представить себя в предложенной ситуации, ощутить те или иные состояния более реально, почувствовать последствия тех или иных действий и принять решение.

Данная форма работы применяется для моделирования поведения и эмоциональных реакций людей в тех или иных ситуациях путем конструирования игровой ситуации, в которой такое поведение предопределено заданными условиями.

На практических занятиях активно используется такая форма, как разработка проектов определённых правовых документов.

Дискуссия – это публичное выступление или свободный вербальный обмен знаниями, суждениями, идеями или мнениями по поводу какого-либо спорного вопроса, проблемы. Ее существенными чертами являются сочетание взаимодополняющего диалога и обсуждения-спора, столкновение различных точек зрения, позиций. Дискуссию рассматривают как метод интерактивного обучения и как особую технологию. В качестве метода дискуссия используется в других формах обучения: семинарских занятиях, тренингах, деловых играх, кейс-технологии. А также дискуссия включает в себя «мозговой штурм», анализ ситуаций и т.д.

По сравнению с лекционно-семинарской формой обучения дискуссия имеет ряд преимуществ:

1. дискуссия обеспечивает активное, глубокое, личностное усвоение знаний. Хотя лекция является более экономичным способом передачи знаний, дискуссия может иметь гораздо более долгосрочный эффект, особенно в случаях, когда обсуждаемый материал идет вразрез с установками некоторых членов группы либо включает неприятные или спорные вопросы. Активное, заинтересованное, эмоциональное обсуждение ведет к осмысленному усвоению новых знаний. Может заставить обучающегося задуматься, изменить или пересмотреть свои установки.

2. во время дискуссии осуществляется активное взаимодействие обучающихся. Активное участие в дискуссии раскрепощает обучающихся, развивает коммуникативные навыки, формирует уверенность в себе. Как правило, дискуссия подразумевает высокий уровень вовлеченности группы. Но почти всегда имеются участники, которые проявляют пассивность, не желая присоединиться к обсуждению. Однако если группа, тема и вопросы тщательно подобраны, то отдельным участникам становится очень трудно уклониться и не внести свой вклад в дискуссию.

3. обратная связь с обучающимися. Дискуссия обеспечивает видение того. Насколько хорошо группа понимает обсуждаемые вопросы.

Для повышения эффективности подготовки студентов **к практическому занятию** рекомендуется следующий порядок ее организации. Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой, как конспектов лекций, так и учебников. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач.

Помощь в этом вопросе студенту окажут материалы **учебно-методического комплекса**.

Во-первых, они содержат перечень вопросов, которые рассматривались на лекционном занятии. Если обучающийся по каким-либо причинам не посетил его, к каждой теме дана литература, которая поможет восполнить пробелы.

Во-вторых, материалы учебно-методического комплекса содержат перечень вопросов, которые будут рассматриваться на практическом занятии. К каждой теме прилагается список основной и дополнительной литературы, изучение которой будет способствовать наиболее полной подготовке к занятию. Обучающемуся необходимо знать, что для подготовки достаточно использовать один из приведенных источников основной литературы. Для

расширения познаний необходимо обращаться к дополнительной литературе. Использование дополнительной литературы становится обязательным, если на это прямо указал преподаватель.

В-третьих, материалы учебно-методического комплекса содержат методические указания для обучающегося. В первую очередь надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

В-четвертых, материалы учебно-методического комплекса содержат задачи и ситуации для обсуждения. В целях более глубокого изучения дисциплины, формирования навыков и умений письменного изложения проблемы, студентам предлагается решать задачи письменно.

С целью проверки глубины усвоения пройденного материала, а также в рамках подготовки к промежуточной аттестации (зачету), обучающиеся выполняют тесты.

При подготовке *к тесту* обучающийся должен внимательно изучить материал, предложенный преподавателем и учебно-методическим комплексом (основные термины, вопросы для обсуждения, основную и дополнительную литературу); рассмотреть практические задачи, предложенные к данной теме; еще раз вернуться к теоретическим вопросам для закрепления материала.

Как правило, тесты включает в себя от 10 до 20 заданий. На ознакомление с вопросами и формулирование ответа студенту отводится 20 минут. Студент должен выбрать из предложенных вариантов правильный ответ и подчеркнуть его.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними экономические отношения;

Студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов получают оценку «неудовлетворительно».

Форма контроля – *реферат, доклад*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

- При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:
- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
 - развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
 - развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
 - выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
 - развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
 - закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Контрольные работы. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.
- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними экономические отношения;

Критерии оценки и шкала оценивания знаний, умений, навыков:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях понятий и значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения в области менеджмента;
- ориентирование в специальной литературе;
- знание основных проблем дисциплины.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам;
- владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности и взаимосвязях значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение терминологией;
- не полное представление о сущности и взаимосвязях явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;

- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях значимых явлений;
- неумение владеть терминологией.

Завершающей формой контроля изучения курса «Организационное поведение» является **зачет**. Вопросы к зачету содержатся в учебно-методическом комплексе дисциплины. При подготовке к зачету студент должен руководствоваться следующими положениями:

- определить к какой из изученных тем относится вопрос;
- при помощи учебно-методического комплекса определить объем содержания данного вопроса;
- изучить основные положения данного вопроса, используя конспекты лекций, основную и дополнительную литературу, указанную в материалах учебно-методического комплекса.

Зачет. При оценивании знаний, умений и навыков студентов учитывается:

- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;
- умение самостоятельно толковать нормы;
- умение давать квалифицированные отчеты;
- умение правильно составлять и оформлять расчеты.

В результате использования форм обучения, рассмотренных выше, студенты должны использовать специальные методы анализа поведенческих проблем управления организацией и управленческих ситуаций, применять рекомендации, полученные в результате обследований организации, для регуляции среды организационного управления. Студенты должны комплексно подходить к решению поставленных проблем и быть самостоятельными в принятии решений.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра экономики и менеджмента

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры экономики и менеджмента

Оценочные материалы

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

1.1. Описание индикаторов достижения компетенций (показателей оценивания) и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания.

№ ра зд ел а	Наименование и код компетенции (Результаты освоения программы бакалавриата)	Этапы формирования компетенции (разделы, темы дисциплины, изучение которых формирует компетенцию)*	Индикатор достижения компетенций Составляющие результатов освоения Показатели оценивания (знания, умения, навыки)
	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационно й культуры (ПК-1)</p>	<p>Теория общественного выбора. Политический процесс. Политико-экономический кругооборот. Современные политические системы. Механизм голосования. Коллективный выбор. Правило простого большинства. Теорема Мэя. Парадокс голосования. Теорема Эрроу о невозможности. Медианный избиратель и коалиции. Альтернативные правила принятия коллективных решений. Общественный выбор в условиях прямой демократии и представительной демократии. Эффект рационального игнорирования. Логроллинг. Группы специальных интересов. Лоббизм. Поиск политической ренты. Бюрократия и неэффективность. Модель Нисканена. Модель бюрократии Г. Таллока. Модель Бретона-Бреннана-Бьюкенена. «Фиаско» государства. Экономико-политический цикл.</p> <p>Понятие коммуникации и коммуникабельности. Основные понятия теории коммуникации («коммуникативные нормы и правила», «роли», «коммуникативные сети», «коммуникативное поведение» и пр.). Роль и место коммуникации в системе организационных отношений. Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникационные процессы в организации. Функционирование</p>	<p><i>Знать:</i> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; типы организационной культуры и методы ее формирования;</p> <p><i>Уметь:</i> анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать</p>

	<p>коммуникаций в организациях: трансляция организационного социокультурного опыта. Коммуникативное поведение. Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления.</p> <p>Нисходящие и восходящие коммуникации. Коммуникативные потребности. Понятие коммуникативной компетентности. Виды и формы общения. Направленность общения. Невербальные компоненты коммуникации. Слухи. Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур. Межличностные коммуникации в организации. Доверие как основа развития способностей межличностного взаимопонимания. Барьеры эффективного общения. Обучение общению. Развитие форм прямого общения. Формы делового общения. Деловое общение с руководством: формы, регламентация, эффективность. Влияние стиля управления на формы делового общения. Общение и уединение как фундаментальные потребности человека и их удовлетворение в условиях различных организационных культур. Отношение «Я – другие» как универсальный историко-культурный способ регуляции уединенности. Понятия мотив, мотивация, мотивационный процесс. Мотивация поведения и деятельности работника в организации. Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения. Понимание человеческой «потребности» как основы мотивации индивидуального поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ. Использование содержательных теорий мотивации. Использование процессуальных теорий мотивации. Модель мотивации. Мотивационный механизм формирования организационного поведения личности. Мотивационные побуждения. Важность внутреннего удовлетворения. Социокультурная ориентация личности работника в организации. Корпоративная культура в системе мотивации личности работника. Влияние организационной структуры на систему мотивации.</p>	<p>мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации;</p> <p><i>Владеть:</i> методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); методами управления операциями;</p>
--	---	---

		<p>Мотивация и эффективность управления. Прикладное значение теорий мотивации. Экономическое стимулирование работника. Обыденное понимание как способ интерпретации повседневных явлений в организации. Зависимость между удовлетворением и производительностью. Поведение работника при постоянном неудовлетворении работой. Деньги в контексте мотивационных теорий.</p>	
	<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2)</p>	<p>Социальные блага в контексте мотивационных теорий. Ограниченность групповых стимулирующих систем. Иерархическая теория мотивации А.Маслоу. Теория мотивации Д.Мак-Клелланда. Двухфакторная теория мотиваций Ф.Герцберга. Теория ERG К.Алдерфера. X-Y теория Д.Мак-Грегора и ее содержание. Мотивационная теория справедливости П.Гудмэна. Комплексная процессуальная теория мотивации Л.Портера и Э.Лоулера. Теория ожиданий В.Врума. Формирование группового поведения в организации на базе использования мотивов подчинения. Общая характеристика мотивов энергосбережения. Оценка результативности. Создание эффективной системы вознаграждений в организации. Дефиниция понятия «мотивационный комплекс» (МК). Структура активизирующих связей М.К.</p>	<p><i>Знать:</i> роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; <i>Уметь:</i> анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать</p>

	<p>Угнетающие и противоугнетающие связи МК, и направленность их влияния на группы мотивов трудовой деятельности персонала организации. Основные правила прогнозирования изменений в организационном поведении персонала на основе структуры МК Базовые принципы мотивации трудовой деятельности персонала, вытекающие из механизма функционирования МК. Анализ понятия «сбой» в организационном поведении. Характеристики двух видов сбоев: мотивационные бифуркации и мотивационные катастрофы. Факторы, вызывающие сбои в организационном поведении. Основные виды сбоев, вытекающих из ошибок в системе мотивации трудовой деятельности: когнитивный диссонанс, конфликт мотивов, градиент цели, действие законов Йеркса-Донсона, репродуктивное торможение.</p> <p>Причины сбоев, формы их проявления, индивидуальная предрасположенность и профилактика появления. Общая характеристика сбоев, вытекающих из ошибок в диагностике профессиональной пригодности персонала: стресс, неправильное разделение работ, «эффект Карпентьера», неправильный режим работы и др. Понятие об «оптимальной системе мотивации». Мотивационный профиль как графическое отражение несовпадения реальной и желаемой силы действия отдельных групп мотивов. Понятие о допустимых и патологических отклонениях мотивационного профиля и их влияние на поведение персонала. Общий и частные критерии оптимальности системы мотивации труда. Правило построения мотивационного профиля и принципы его дешифровки. Формирование плана мероприятий по оптимизации мотивации трудовой деятельности персонала на основе данных, полученных при дешифровке мотивационного профиля. Диагностическая система поиска ошибок в системе мотивации организационного поведения персонала. Правила заполнения опросных листов и алгоритм получения</p>	<p>предложения по ее совершенствованию; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p> <p><i>Владеть:</i> современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; методами формирования и поддержания этического климата в организации; методами планирования карьеры.</p>
--	--	--

количественных характеристик мотивационного профиля. Компьютерная версия данной диагностической системы, ее особенности и технология работы с ней. Дефиниция понятий «влияние», «власть» и «лидерство». Классификация форм власти и влияния. Особенности власти, основанной на принуждении. Формы страха, используемые менеджером. Положительные и слабые стороны власти, основанной на принуждении. Характеристики власти, основанной на вознаграждении. Формы вознаграждений, используемых руководителем. Сильные и слабые стороны власти, основанной на вознаграждении. Основные черты экспертной власти. Формы монополии на информацию, используемые менеджером для управления персоналом. Основные сильные и слабые стороны экспертной власти.

Особенности эталонной власти. Понятие о харизме и ее основных формах. Признаки харизматического лидера. Сильные и слабые стороны эталонной власти.

Характеристика законной власти. Формы бюрократии, применяемые менеджером в управлении персоналом. Сильные и слабые стороны законной власти. Принципы анализа поведения организации. Формализованные и персонифицированные отношения. Модели управленческих ориентаций: бюрократическая, технократическая, автократическая, гуманизаторская, демократическая и инновационная. Микромодели управленческих отношений в организации. Методика конструирования организации. Основные методы управления поведением организации и условия их эффективного применения. Организационная культура: функции и основные элементы. Создание, укрепление и изменение организационной культуры. Влияние командного подхода на поведение организации. Основные виды команд и принципы их построения.

Области эффективного управления поведением персонала путем использования

влияния: через страх, положительное подкрепление, традиции, разумную веру и влияния с помощью примера. Делегирование полномочий и его влияние на эффективность организации. Принципы делегирования. Роль руководителя в наделении сотрудников полномочиями.

Природа лидерства. Менеджер или лидер: ключевое различие. Общая характеристика теорий лидерских качеств: ранние работы и современные исследования. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Авторитарное и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Сравнительная характеристика эффективности применения стилей лидерства: эксплуататорско-авторитарного, благосклонно-авторитарного, консультативно-демократического и основанного на участии. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мутона. Общая характеристика ситуационных теорий лидерства. Модель руководства Ф. Фидлера. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей управленческой ситуации. Ситуационная модель лидерства Т.Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара и ее графическая интерпретация. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона. Понятие о «дереве решений» и адаптивном руководстве. Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.

Понятие о этнопсихологии. Модель национальной культуры Г.Хофстеда. Теория модальной личности. Этнические стереотипы и их использование в управлении организационным поведением. Авто и гетеростереотипы оценки национального менталитета. Понятие об этнических установках и этнических конфликтах в области трудового поведения. Влияние национального менталитета на

	<p>эффективность мотивации трудовой деятельности и диагностику профессиональной пригодности. Особенности организационного поведения лиц, принадлежащих к различным этносам и конфессиям. Социальные, юридические, этические и экономические условия осуществления мультинациональных операций. Препятствия на пути культурной адаптации, этноцентризм. Культурный шок и пути его преодоления. Методы ликвидации барьеров, препятствующих культурной адаптации персонала. Производительность труда и культурные возможности. Коммуникации между представителями различных культур.</p>	
--	---	--

* Наименование темы, раздела или тем, разделов берется из рабочей программы дисциплины.

К разделам № 1-12(устный ответ, активные и интерактивные формы, зачет)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	<p>Выставляется студенту, если он проявил следующие знания, умения, навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> систематизированные, полные знания по всем вопросам, входящим в показатель «знать» соответствующей компетенции; свободное владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы; четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях понятий и явлений; способность толковать законы и другие нормативные правовые акты, правильно квалифицировать факты и обстоятельства; умение обосновать излагаемый материал практическими примерами; умение использовать научные достижения дисциплин; ориентирование в специальной литературе; знание основных проблем дисциплины. <p>грамотно использует категории;</p> <ul style="list-style-type: none"> умеет корректировать деятельность в соответствии с изменениями в ситуации; уметь определять элементы потенциала страны; уметь анализировать основные показатели; свободно владеет материалом в сфере менеджмента, а также способностями его правильного применения в практической деятельности; <p>Имеет навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> системного толкования законов; применения методов менеджмента в научных исследованиях, навыками обработки информации при решении задач; применения теоретических и методических подходов к анализу проблем.

хорошо	<p>Выставляется студенту, если он проявил следующие знания, умения, навыки:</p> <p>в основном полные знания по всем вопросам тем, формирующим компетенцию;</p> <p>владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;</p> <p>четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях понятий и явлений;</p> <p>умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;</p> <p>грамотно использует категории;</p> <p>умеет корректировать деятельность в соответствии с изменениями в ситуации;</p> <p>уметь определять элементы потенциала страны;</p> <p>уметь анализировать основные показатели;</p> <p>Имеет навыки:</p> <p>системного толкования законов; применения методов менеджмента в научных исследованиях, навыками обработки информации при решении задач на уровне предприятия; применения теоретических и методических подходов к анализу проблем на уровне предприятия.</p>
удовлетворительно	<p>Выставляется студенту, если он проявил следующие знания, умения, навыки:</p> <p>фрагментарные знания при ответе;</p> <p>владение терминологией;</p> <p>не полное представление о сущности и взаимосвязях явлений и процессов;</p> <p>умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;</p> <p>грамотно использует категории;</p> <p>умеет корректировать деятельность в соответствии с изменениями в ситуации;</p> <p>уметь определять элементы потенциала страны;</p> <p>уметь анализировать основные показатели;</p> <p>Имеет навыки: системного толкования законов; применения методов менеджмента в научных исследованиях, навыками обработки информации при решении задач; применения теоретических и методических подходов к анализу проблем на уровне предприятия.</p>
неудовлетворительно	<p>Выставляется студенту, если он продемонстрировал:</p> <p>отсутствие знаний и умений;</p> <p>отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях явлений;</p> <p>неумение владеть терминологией;</p> <p>отсутствие сформированных навыков;</p> <p>отсутствие сформированной компетенции</p>
Зачтено	<p>Выставляется студенту, если он проявил следующие знания, умения, навыки:</p> <p>фрагментарные знания при ответе;</p> <p>владение терминологией;</p> <p>не полное представление о сущности и взаимосвязях явлений и процессов;</p> <p>умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;</p>

	<p>способность правильно квалифицировать факты и обстоятельства; грамотно использует категории; умеет корректировать деятельность в соответствии с изменениями в ситуации; владеет материалом, определяющим отношения в сфере существования проблемы, а также способностями его правильного применения в практической деятельности; Имеет навыки: системного толкования законов; применения методов в научных исследованиях, навыками обработки информации при решении задач; применения теоретических и методических подходов к анализу экономических проблем на уровне макроэкономики.</p>
Не зачтено	<p>Выставляется студенту, если он продемонстрировал: отсутствие знаний и умений; отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях явлений; неумение владеть терминологией; отсутствие сформированных навыков.</p>

К разделам № 1-12 (реферат)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	<p>выставляется студенту, если реферат оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями; тема раскрыта полностью; студентом освещена актуальность темы, цели и задачи, научна и практическая значимость, сформулированы методы, нормативная база; в реферате исследуются проблемы теоретического и (или) практического характера; в реферате делаются аргументированные и обоснованные выводы по исследуемым проблемам; студент аргументировано ответил на все вопросы, заданные при обсуждении доклада. развиты навыки самостоятельного научного поиска необходимой литературы; развиты навыки самостоятельной работы с научной литературой при решении поставленных задач; развиты навыки научного анализа материала и его изложения; выработаны умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их; развиты умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме; закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.</p>
хорошо	<p>выставляется студенту, если: заявленная тема раскрыта полностью;</p>

	<p>в реферате исследуются проблемы теоретического и (или) практического характера;</p> <p>студент ответил на большинство вопросов, заданных в процессе обсуждения доклада.</p> <p>развиты навыки самостоятельного научного поиска необходимой литературы;</p> <p>развиты навыки самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач;</p> <p>развиты навыки научного анализа материала и его изложения;</p> <p>выработаны умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;</p> <p>развиты умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;</p> <p>закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.</p>
удовлетворительно	<p>выставляется студенту, если:</p> <p>заявленная тема раскрыта не полностью;</p> <p>неправильно оформлен научный аппарат;</p> <p>студент не ответил на большинство вопросов, заданных в процессе обсуждения доклада;</p> <p>в работе использовалось менее 3-х источников.</p> <p>развиты навыки самостоятельного научного поиска необходимой литературы;</p> <p>развиты навыки самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач;</p> <p>развиты умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;</p>
неудовлетворительно	<p>выставляется студенту, если:</p> <p>заявленная тема не раскрыта;</p> <p>рецензент доказал академическую недобросовестность студента (плагиат).</p> <p>не сформирована компетенция</p>

К разделам № 1-12 (тест)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично».
хорошо	студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо».
удовлетворительно	студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно».
неудовлетворительно	студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов получают оценку «неудовлетворительно».

1.3. Типовые контрольные задания и иные материалы

№ задания	Наименование и код формируемой и контролируемой компетенции	Этапы формирования компетенции (разделы, темы дисциплины, изучение которых формирует компетенцию)*	Вид оценочного средства (контрольное задание (тесты, рефераты и проч.), позволяющее провести контроль знаний, умений, навыков)
	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)</p>	<p>Теория общественного выбора. Политический процесс. Политико-экономический кругооборот. Современные политические системы. Механизм голосования. Коллективный выбор. Правило простого большинства. Теорема Мэя. Парадокс голосования. Теорема Эрроу о невозможности. Медианный избиратель и коалиции. Альтернативные правила принятия коллективных решений. Общественный выбор в условиях прямой демократии и представительной демократии. Эффект рационального игнорирования. Логроллинг. Группы специальных интересов. Лоббизм. Поиск политической ренты. Бюрократия и неэффективность. Модель Нисканена. Модель бюрократии Г. Таллока. Модель Бретона-Бреннана-Бьюкенена. «Фиаско» государства. Экономико-политический цикл.</p> <p>Понятие коммуникации и коммуникабельности. Основные понятия теории коммуникации («коммуникативные нормы и правила», «роли», «коммуникативные сети», «коммуникативное поведение» и пр.). Роль и место коммуникации в системе организационных отношений. Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникационные процессы в организации. Функционирование коммуникаций в организациях: трансляция организационного социокультурного опыта. Коммуникативное поведение. Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления.</p> <p>Нисходящие и восходящие коммуникации. Коммуникативные потребности. Понятие коммуникативной компетентности. Виды и формы общения. Направленность общения. Невербальные</p>	<p>Комплект тестовых заданий по темам Комплект тем к рефератам</p>

		<p>компоненты коммуникации. Слухи. Проблема отношения к незнакомому в традициях различных организационных культур. Межличностные коммуникации в организации. Доверие как основа развития способностей межличностного взаимопонимания. Барьеры эффективного общения. Обучение общению. Развитие форм прямого общения. Формы делового общения. Деловое общение с руководством: формы, регламентация, эффективность. Влияние стиля управления на формы делового общения. Общение и уединение как фундаментальные потребности человека и их удовлетворение в условиях различных организационных культур. Отношение «Я – другие» как универсальный историко-культурный способ регуляции уединенности. Понятия мотив, мотивация, мотивационный процесс. Мотивация поведения и деятельности работника в организации. Мотивация личности работника – основа формирования организационного поведения. Понимание человеческой «потребности» как основы мотивации индивидуального поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ. Использование содержательных теорий мотивации. Использование процессуальных теорий мотивации. Модель мотивации. Мотивационный механизм формирования организационного поведения личности. Мотивационные побуждения. Важность внутреннего удовлетворения. Социокультурная ориентация личности работника в организации. Корпоративная культура в системе мотивации личности работника. Влияние организационной структуры на систему мотивации. Мотивация и эффективность управления. Прикладное значение теорий мотивации. Экономическое стимулирование работника. Обыденное понимание как способ интерпретации повседневных явлений в организации. Зависимость между удовлетворением и производительностью. Поведение работника при постоянном неудовлетворении работой. Деньги в контексте мотивационных теорий.</p>	
	<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных,</p>	<p>Социальные блага в контексте мотивационных теорий. Ограниченность групповых стимулирующих систем. Иерархическая теория мотивации А.Маслоу. Теория мотивации Д.Мак-Клелланда. Двухфакторная теория мотиваций Ф.Герцберга. Теория ERG К.Алдерфера. X-Y теория Д.Мак-Грегора и ее содержание. Мотивационная теория справедливости</p>	<p>варианты заданий к контрольной работе Ролевая игра Дискуссия Вопросы к экзамену, комплект тестовых</p>

<p>групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2)</p>	<p>П.Гудмэна. Комплексная процессуальная теория мотивации Л.Портера и Э.Лоулера. Теория ожиданий В.Врума. Формирование группового поведения в организации на базе использования мотивов подчинения. Общая характеристика мотивов энергосбережения.</p> <p>Оценка результативности. Создание эффективной системы вознаграждений в организации. Дефиниция понятия «мотивационный комплекс» (МК). Структура активизирующих связей М.К. Угнетающие и противоугнетающие связи МК, и направленность их влияния на группы мотивов трудовой деятельности персонала организации. Основные правила прогнозирования изменений в организационном поведении персонала на основе структуры МК Базовые принципы мотивации трудовой деятельности персонала, вытекающие из механизма функционирования МК. Анализ понятия «сбой» в организационном поведении. Характеристики двух видов сбоев: мотивационные бифуркации и мотивационные катастрофы. Факторы, вызывающие сбои в организационном поведении. Основные виды сбоев, вытекающих из ошибок в системе мотивации трудовой деятельности: когнитивный диссонанс, конфликт мотивов, градиент цели, действие законов Йеркса-Донсона, репродуктивное торможение.</p> <p>Причины сбоев, формы их проявления, индивидуальная предрасположенность и профилактика появления. Общая характеристика сбоев, вытекающих из ошибок в диагностике профессиональной пригодности персонала: стресс, неправильное разделение работ, «эффект Карпентьера», неправильный режим работы и др. Понятие об «оптимальной системе мотивации». Мотивационный профиль как графическое отражение несовпадения реальной и желаемой силы действия отдельных групп мотивов. Понятие о допустимых и патологических отклонениях мотивационного профиля и их влияние на поведение персонала. Общий и частные критерии оптимальности системы мотивации труда. Правило построения мотивационного профиля и принципы его дешифровки. Формирование плана мероприятий по оптимизации мотивации трудовой деятельности персонала на основе данных, полученных при дешифровке мотивационного профиля. Диагностическая система поиска ошибок в системе мотивации организационного поведения персонала.</p>	<p>заданий по дисциплине</p>
--	---	------------------------------

Правила заполнения опросных листов и алгоритм получения количественных характеристик мотивационного профиля. Компьютерная версия данной диагностической системы, ее особенности и технология работы с ней. Дефиниция понятий «влияние», «власть» и «лидерство». Классификация форм власти и влияния. Особенности власти, основанной на принуждении. Формы страха, используемые менеджером. Положительные и слабые стороны власти, основанной на принуждении. Характеристики власти, основанной на вознаграждении. Формы вознаграждений, используемых руководителем. Сильные и слабые стороны власти, основанной на вознаграждении. Основные черты экспертной власти. Формы монополии на информацию, используемые менеджером для управления персоналом. Основные сильные и слабые стороны экспертной власти.

Особенности эталонной власти. Понятие о харизме и ее основных формах. Признаки харизматического лидера. Сильные и слабые стороны эталонной власти.

Характеристика законной власти. Формы бюрократии, применяемые менеджером в управлении персоналом. Сильные и слабые стороны законной власти. Принципы анализа поведения организации. Формализованные и персонифицированные отношения. Модели управленческих ориентаций: бюрократическая, технократическая, автократическая, гуманизаторская, демократическая и инновационная. Микромодели управленческих отношений в организации. Методика конструирования организации. Основные методы управления поведением организации и условия их эффективного применения. Организационная культура: функции и основные элементы. Создание, укрепление и изменение организационной культуры. Влияние командного подхода на поведение организации. Основные виды команд и принципы их построения.

Области эффективного управления поведением персонала путем использования влияния: через страх, положительное подкрепление, традиции, разумную веру и влияния с помощью примера. Делегирование полномочий и его влияние на эффективность организации. Принципы делегирования. Роль руководителя в наделении сотрудников полномочиями.

Природа лидерства. Менеджер или лидер:

ключевое различие. Общая характеристика теорий лидерских качеств: ранние работы и современные исследования. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства. Авторитарное и демократическое руководство. Особенности либерального стиля руководства. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Сравнительная характеристика эффективности применения стилей лидерства: эксплуататорско-авторитарного, благосклонно-авторитарного, консультативно-демократического и основанного на участии. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мутона. Общая характеристика ситуационных теорий лидерства. Модель руководства Ф. Фидлера. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей управленческой ситуации. Ситуационная модель лидерства Т.Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара и ее графическая интерпретация. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона. Понятие о «дереве решений» и адаптивном руководстве. Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.

Понятие о этнопсихологии. Модель национальной культуры Г.Хофстеда. Теория модальной личности. Этнические стереотипы и их использование в управлении организационным поведением. Авто и гетеростереотипы оценки национального менталитета. Понятие об этнических установках и этнических конфликтах в области трудового поведения.

Влияние национального менталитета на эффективность мотивации трудовой деятельности и диагностику профессиональной пригодности. Особенности организационного поведения лиц, принадлежащих к различным этносам и конфессиям. Социальные, юридические, этические и экономические условия осуществления мультинациональных операций. Препятствия на пути культурной адаптации, этноцентризм. Культурный шок и пути его преодоления. Методы ликвидации барьеров, препятствующих культурной адаптации персонала. Производительность труда и культурные возможности. Коммуникации между представителями различных культур.

Тестовая система

Правила тестирования: Студент должен выбрать из предложенных вариантов правильный ответ и подчеркнуть его.

Студенты, давшие в результате 90 % и более правильных ответов, получают оценку «отлично». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 70 % и более процентов, получают оценку «хорошо». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов, получают оценку «удовлетворительно». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов, получают оценку «неудовлетворительно».

I. Выберите правильный ответ:

Вариант № 1

1. К каким двум процессам сводится жизнь любой организации, направленным на ее поддержание?
 - а) функционирования и развития;
 - б) деятельности и развития;
 - в) организации и ликвидации.
2. Различают следующие организационные структуры:
 - а) линейные, функциональные, линейно-штабные, управление через отделы, программно-целевые;
 - б) линейные, функциональные, линейно-штабные, управление через отделы, программно-целевые, матричные;
 - в) линейные, функциональные, линейно-штабные, управление через отделы, программно-целевые, матричные, линейно-функциональные.
3. Существуют следующие типы структур управления:
 - а) бюрократическая и органическая;
 - б) линейно-штабная и органическая;
 - в) органическая и неорганическая.
4. В чем состоит сущность планирования?
 - а) обоснованное определение основных направлений и пропорций развития производств с учетом материальных ресурсов;
 - б) достижение главной цели – получение прибыли;
 - в) производство и сбыт.
5. С чем обычно связывают появление понятия «организационное поведение»?
 - а) с актуальностью этой темы;
 - б) с докладом Р. Гордона и Д. Хауэла;
 - в) с книгой Г. Левитто.
6. Как называлась теория, предложенная в «современной теории управления»?
 - а) «X» и «Y»;
 - б) «A» и «Z»;
 - в) «X» и «Z».
7. Чему уделялось особое внимание в рамках классической школы управления?
 - а) приспособлению человека к машине;
 - б) совершенствованию человеческих отношений;
 - в) рациональному поведению человека.
8. В какой последовательности можно расположить школы управления?
 - а) классическая, поведенческая, ситуационный подход в управлении, управленческой науки;

- б) классическая, поведенческая, управленческой науки, ситуационный подход в управлении;
- в) классическая, управленческой науки, поведенческая, ситуационный подход в управлении.

9. Рамки существования поведенческой школы:

- а) 1920–1960;
- б) 1930–1960;
- в) 1950–1960.

10. Виды планирования по срокам:

- а) краткосрочные и долгосрочные;
- б) краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные;
- в) краткосрочные и постоянные.

11. Что делает маркетинговый поход к управлению?

- а) предусматривает ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя;
- б) предусматривает ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на получение прибыли;
- в) предусматривает ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на рынок.

12. На что нацелен интеграционный подход?

- а) на исследование взаимосвязей;
- б) на исследование покупателей;
- в) на исследование и усиление взаимосвязей.

13. Что влияет на процесс в системе в системной подходе?

- а) внешняя и внутренняя среда;
- б) внешняя среда и обратная связь;
- в) прямая и обратная связь.

14. Менеджер – это:

- а) наемный профессиональный управляющий;
- б) наемный профессиональный управляющий, специалист по управлению;
- в) специалист по управлению.

15. Кто создал понятие «решетка менеджмента»

- а) Роберт Блейк;
- б) Джейн Мугон;
- в) Р. Гордон.

16. Мотивация труда – это

- а) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации;
- б) процесс принуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации;
- в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации.

17. Потребность – это:

- а) недостаток чего-либо у организации;
- б) недостаток чего-либо у группы работников;
- в) недостаток чего-либо у человека.

18. Что является основным способом мотивации труда?

- а) повышение
- б) вознаграждение
- в) отпуск

19. Каков порядок элементов теории иерархии потребностей по возрастанию?

- а) физиологические, безопасность, принадлежность и любовь, самоуважение, потребность личного усовершенствования;
- б) физиологические, принадлежность и любовь, самоуважение, потребность личного усовершенствования, безопасность;
- в) физиологические, безопасность, самоуважение, потребность личного усовершенствования, принадлежность и любовь.

20. Кто предложил вышеуказанную теорию?

- а) А. Маслоу;
- б) Джейн Мугон;
- в) Р. Гордон.

21. Устойчивость – это:

- а) способность сконцентрировать свое внимание на одном объекте;
- б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на каком-либо объекте;
- в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

22. Сосредоточенность – это:

- а) способность сконцентрировать свое внимание на одном объекте;
- б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на каком-либо объекте;
- в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

23. Переключаемость – это:

- а) способность сконцентрировать свое внимание на одном объекте;
- б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на каком-либо объекте;
- в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

24. Распределение – это:

- а) способность рассредоточить внимание на значительном пространстве, параллельно выполняя несколько видов деятельности;
- б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на каком-либо объекте;
- в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

25. Мышление классифицируется на:

- а) теоретическое и образное;
- б) теоретическое и практическое;
- в) практическое и образное.

26. Этикет – это:

- а) поведение в обществе;
- б) поведение человека в организации;
- в) порядок поведения в определенной социальной сфере.

27. На чем базируется деловая этика?

- а) на уважении своих интересов;
- б) на уважении интересов общества;
- в) на уважении интересов не только своей фирмы, но и партнеров, клиентов и общества в целом.

28. Что предполагает индивидуальная мораль в профессиональной сфере

- а) осознание фирменного долга;
- б) осознание профессионального долга;
- в) осознание корпоративного долга.

29. Что такое деловая этика?

- а) совокупность этических принципов;
 - б) бизнес-этикет;
 - в) совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться организация и ее сотрудники в сфере управления и предпринимательства.
30. Назовите основной позитивный метод разрешения конфликтов?
- а) соглашение;
 - б) конструктивное соперничество;
 - в) переговоры.
31. Миссия – это:
- а) цель, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде;
 - б) задача, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде;
 - в) культура, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде.
32. Какие модели корпоративной культуры существуют?
- а) власти, «бюрократическая», личности;
 - б) власти, «бюрократическая», личности, задачи;
 - в) власти, личности.
33. Корпоративная культура – это:
- а) набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников, без каких-либо денежных выплат, создавая благоприятный климат для работы;
 - б) набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников;
 - в) мотивацию сотрудников без каких-либо денежных выплат.
34. К базовым элементам корпоративной культуры относятся:
- а) миссия компании, корпоративный стиль;
 - б) миссия компании, базовые цели, этический кодекс компании, корпоративный стиль;
 - в) миссия компании, базовые цели, этический кодекс компании.
35. Конфликты, в которых не задействованы лица, находящиеся в подчинении друг другу, это:
- а) горизонтальные;
 - б) вертикальные;
 - в) смешанные.

Вариант № 2

1. Год возникновения классической школы управления:
- а) 1910 г.;
 - б) 1911 г.;
 - в) 1920 г.;
 - г) 1921 г.
2. Совместное обсуждение конфликтующими сторонами с возможным привлечением посредника спорных вопросов с целью достижения согласия – это:
- а) полемика;
 - б) диалог;
 - в) исследование;
 - г) переговоры.
3. Подход, в рамках которого доказывалась правомочность различных типов систем управления – как жестко регламентированных, так и основанных на внутренней свободе – в зависимости от конкретных характеристик «организационного контекста», – это:

- а) системный подход;
 - б) ситуационный подход;
 - в) оба варианта не верны.
4. По вопросу о поведении человека, какое из утверждений относится к теории «У»?
- а) человек изначально не любит работать и будет избегать работы;
 - б) поскольку человек не любит работать, его следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать для достижения целей организации;
 - в) средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он предпочитает избегать ответственности, у него мало честолюбия, ему нужна безопасность;
 - г) работа для человека так же естественна, как игра.
5. Кто предложил свое мнение теории управления, получившее название теории «Z» и теории «А»?
- а) Дуглас Макгрегор;
 - б) Ульям Оучи;
 - в) Луис Брандейс;
 - г) Анри Файоль.
6. Сколько стадий жизненного цикла организации существует:
- а) 1;
 - б) 2;
 - в) 4;
 - г) нет правильного ответа.
7. Какая функция занимает центральное место среди всех функций, так как призвано строго регламентировать поведение объекта в процессе реализации поставленных перед ней целей, задач?
- а) нормирования;
 - б) координации;
 - в) планирования;
 - г) мотивации.
8. Управляющие действия или стихийные процессы, направленные на умножение эффективности системы, – это:
- а) неаддитивность;
 - б) эмерджентность;
 - в) синергичность;
 - г) мультипликативность.
9. Какого метода принятия решений не существует?
- а) неформального;
 - б) качественного;
 - в) коллективного;
 - г) количественного.
10. Недостатком какой организационной структуры считают частичное дублирование управленческих функций?
- а) линейная;
 - б) функциональная;
 - в) линейно-штабная;
 - г) программно-целевое управление.
11. Этот подход ориентированный на постоянное возобновление производства товара услуги для удовлетворения потребностей рынка с меньшими по сравнению, с лучшим технологичным объектом на данном рынке совокупными затратами на единицу полезного эффекта:

- а) функциональный;
- б) маркетинговый;
- в) воспроизводственный;
- г) нет правильного ответа.

12. При применении какого подхода должны учитываться технические, экологические, экономические, организационные, социальные, психологические, политические и иные аспекты менеджмента и их взаимосвязи? (Если упустить один из них, то проблема не будет решена).

- а) комплексный;
- б) интеграционный;
- в) динамический;
- г) процессный.

13. «Углубление сотрудничества субъектов управления, управление взаимодействием и взаимосвязями между компонентами системы управления» – это:

- а) менеджмент;
- б) интеграция;
- в) нет правильного ответа.

14. Принцип «черного ящика» является элементом:

- а) системного подхода;
- б) ситуационного подхода;
- в) поведенческого подхода;
- г) нет правильного ответа.

15. Процессный принцип управления – это

- а) подход, ориентированный на постоянное возобновление производства товара для удовлетворения потребностей рынка ;
- б) установление нормативов управления по всем подсистемам системы менеджмента;
- в) регламентация функций прав, обязанностей, нормативов качества, затрат, продолжительности элементов систем менеджмента в нормативных актах;
- г) рассмотрение функции управления как взаимосвязанного процесса управления, являющегося общей суммой всех функций, серией непрерывных взаимосвязанных действий.

16. Мотивация - это:

- а) недостаток чего-либо у человека
- б) предоставление человеку того, что он считает ценным для себя
- в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации

17. Потребность – это:

- а) недостаток чего-либо у человека;
- б) предоставление человеку того, что он считает ценным для себя;
- в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

8. Что предусматривает маркетинговый поход к управлению?

- а) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя;
- б) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на получение прибыли;
- в) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на рынок;
- г) нет правильного ответа.

19. Близость к центру принятия решений, опережающая информация и обладание конфиденциальной информацией существенно поднимают статус работника, это является фактором:

- а) внимания и защиты со стороны высшего руководителя;

- б) сопричастности;
- в) «своего парня»;
- г) влияния.

20. Конкурентный уровень оплаты труда, позволяющий делать страховые материальные сбережения – это:

- а) организационные рычаги;
- б) имиджевые рычаги;
- в) материальные методы;
- г) организационные рычаги.

21. Какой из темпераментов инертный по отношению к подвижности нервных процессов?

- а) сангвиник;
- б) флегматик;
- в) холерик;
- г) меланхолик.

22. Каков заключительный этап конфликта?

- а) разрешение конфликта;
- б) уклонение от конфликта;
- в) регулирование конфликта;
- г) компромисс.

23. На каком этапе развития конфликта уместно проведение переговоров?

- а) напряженность, несогласие;
- б) соперничество;
- в) агрессивность;
- г) насилие, военные действия.

24. Индивидуальные особенности человека, определяющие динамику протекания его психических процессов и поведения. Темп, ритм, продолжительность, интенсивность эмоциональных процессов, а также некоторые внешние особенности поведения человека – подвижность, активность, быстроту или замедленность реакций и т.д. Это определение:

- а) состояния;
- б) темперамента;
- в) характера;
- г) спокойствия.

25. Конфликты, в которых не задействованы лица, находящиеся в подчинении друг у друга, – это:

- а) горизонтальные;
- б) вертикальные;
- в) смешанные;
- г) нет правильного ответа.

26. Свод правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения человека к людям, – это:

- а) обычай;
- б) этикет;
- в) закон;
- г) ценности.

27. Назовите объект изучения науки конфликтология.

- а) конфликты в целом;
- б) взаимоотношения людей в кризисной ситуации;
- в) противоречия, возникающие при взаимодействии людей;
- г) процесс развития организации в кризисной ситуации.

28. В каких сферах человеческой жизни чаще всего возникают конфликты?

- а) в военной;
- б) в политике и экономике;
- в) в правовой и коммерческой;
- г) во всех сферах человеческой жизни.

29. Совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства, – это:

- а) семейная этика;
- б) деловая этика;
- в) партнерская этика;
- г) хулиганская этика.

30. Какая модель может охарактеризовать взаимоотношения начальника и подчиненного?

- а) подчиненный – это «пустой сосуд»;
- б) подчиненный – смекалистый исполнитель;
- в) подчиненный рассматривает себя как жертву обстоятельств;
- г) все три модели подходят.

31. Цель, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде:

- а) миссия;
- б) просьба;
- в) задача;
- г) одолжение.

32. В рамках психологической науки психоаналитический подход – это:

- а) рассмотрение организационного поведения как результата интерпретации индивидом (группой) конкретной ситуации;
- б) описание поведения как неосознанного и являющегося следствием внутриличностных конфликтов и амбивалентных стремлений человека;
- в) описание индивидуального и коллективного поведения в контексте процессов развития группы;
- г) объяснение особенностей поведения социальных субъектов наличием врожденных или приобретенных черт.

33. В рамках социологической науки, социально-типический подход предполагает, что:

- а) для той или иной группы как субъекта организационных отношений и объекта управления характерны типичные (изначально присущие или выработанные) свойства и черты, обусловленные социальной (культурной, профессиональной и др.) принадлежностью;
- б) организационное поведение рассматривается как следствие рациональных (ограниченно рациональных) скоординированных коллективных действий, при которых каждый индивид (группа) учитывает участников взаимодействия;
- в) поведение индивида (группы) рассматривается в рамках единой социальной системы; предполагается, что взаимодействующим индивидам (группам) свойственно изначальное стремление к сохранению и укреплению социальной целостности; все процессы осуществляются в целях выживания социальной системы, обеспечения интеграции, сотрудничества, равновесия;
- г) организационное поведение описывается через призму процессов взаимодействия, когда индивид (группа) вынужден в своем поведении учитывать систему ожиданий (ролевых предписаний).

34. В рамках социологической науки, конфликтный подход предполагает, что:

- а) взаимоотношения индивидов, групп и организаций описываются как рациональное поведение, под которым понимается взаимовыгодный обмен деятельностью и вознаграждениями;
 - б) организационное поведение трактуется как следствие сознательного, постоянно корректируемого взаимодействия различных субъектов, которые преследуют свои цели, временно объединяются в коалиции или конфликтуют между собой и постоянно конструируют и интерпретируют конкретную ситуацию средствами наличной и создаваемой культуры;
 - в) человеческое поведение рассматривается как поиск наиболее рационального способа взаимодействия с внешним окружением;
 - г) организационное поведение рассматривается в терминах столкновения противоположных интересов и позиций участников взаимодействия, через призму борьбы за дефицитные материальные и социальные ресурсы; конфликт трактуется как нормальное явление, лежащее в основе изменений и повышения степени интеграции социальной системы.
35. Конфликты, вызванные неудовлетворением определенных требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо преимуществ и направленные на достижение конкретного результата, – это:
- а) нереалистические конфликты;
 - б) ролевые конфликты;
 - в) внутригрупповые конфликты;
 - г) реалистические конфликты.

Рубежное тестирование (текущий контроль): тестовые задания по каждой теме дисциплины.

Тема. Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса.

1. Организационное поведение — это:

- а) поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;
- б) комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее, в группе людей, социально-экономической системе;
- в) поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.

2. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение:

- а) личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации;
- б) объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы; уровень знания и культуры;
- в) все перечисленные выше.

3. Какие из перечисленных ниже блоков входят в курс «Организационное поведение»:

- а) содержание деятельности и модель качеств менеджера;
- б) исследование систем управления;
- в) организационная культура;
- г) делегирование полномочий;
- д) теория мотивации персонала;
- е) типы организационных структур;
- ж) все перечисленные выше.

4. Какие подструктуры не включает внутренняя структура личности:

- а) темперамент;
- б) характер, эмоции, воля, мышление, память, воображение и т.д.;
- в) хобби, увлечения;

г) опыт, навыки, умения.

5. Какова цель создания организации:

а) решение своих проблем и достижение общих целей организации;

б) только получение прибыли;

в) повышение благосостояния общества.

6. Какой из методов стимулирования является наиболее эффективным:

а) метод наказания;

б) метод поощрения;

в) совмещение этих двух методов.

Тема. Мотивация как основа функционирования и развития организации

1. а) Потребности делятся на гигиенические и мотивирующие.

б) Наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиваться неудовлетворению работой.

в) Мотивации, примерно соответствующие потребностям высших уровней, активно воздействуют на поведение человека.

г) Для того чтобы мотивировать подчиненных, руководитель должен сам вникнуть в сущность работы.

Здесь изложена сущность следующей теории мотивации:

а) МакКлелланда;

б) Герцберга;

в) Маслоу;

г) Аргириса;

д) ожидания;

е) Портера — Лоулера.

2. Фундаментальная ошибка атрибуции заключается в том, что существует общая тенденция привязки причин поведения людей к следующим позициям:

а) ситуации;

б) внутренним характеристикам человека;

в) событиям.

3. К процессным теориям мотивации относятся:

а) теория ожиданий;

б) теория справедливости;

в) теория Герцберга;

г) теория МакКлелланда;

д) модель Портера — Лоулера;

е) все вышеперечисленные.

4. а) Потребности делятся на первичные и вторичные и представляют пятиуровневую иерархическую структуру, в которой они располагаются в соответствии с приоритетом.

б) Поведение человека определяет самая низшая неудовлетворенная потребность иерархической структуры.

в) После того, как потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается.

Здесь изложена сущность следующей теории мотивации:

а) МакКлелланда;

б) Герцберга;

в) Маслоу;

г) Аргириса;

д) ожидания;

е) Портера — Лоулера.

Тема. Стрессы в структуре организационного поведения персонала

1. К рабочим факторам, являющимся источником стресса, относятся следующие:

- а) ролевой конфликт;
- б) профессиональные факторы;
- в) возможность участия;
- г) ответственность за людей;
- д) организационные факторы;
- е) социальная поддержка;
- ж) все вышеперечисленные.

2. К защитным стратегиям борьбы против стрессовых факторов относятся следующие:

- а) поиск информации;
- б) прямое действие или ответная реакция;
- в) сдерживающее действие;
- г) психологические методы;
- д) все вышеперечисленное.

3. Психологический подход к управлению стрессом включает в себя следующие элементы:

- а) изменение окружения, в котором существует стресс;
- б) изменение познавательной оценки окружения;
- в) изменение поведения для изменения окружения;
- г) обогащение труда.

Тема. Коммуникативное поведение в организации

1. Основными элементами процесса коммуникации выступают:

- 1) отправитель; 2) сообщение; 3) получатель; 4) каналы передачи информации;
- 5) кодирование.

2. Какое из приведенных ниже утверждений верно:

- 1) коммуникация состоялась, если коммуникатор отправил сообщение;
- 2) коммуникация состоялась, если получатель получил, понял и принял сообщение;
- 3) коммуникация состоялась, если получатель декодировал сообщение;
- 4) коммуникация состоялась, если отправитель передал сообщение

3. Что делает процесс коммуникации двусторонним:

- 1) наличие получателя; 2) полученное сообщение; 3) декодирование сообщения; 4) обратная связь; 5) передача сообщения.

4. Важнейшими характеристиками обратной связи являются:

- 1) направленность на помощь работнику; 2) понятность; 3) своевременность; 4) полезность; 5) достоверность.

5. Если руководители подразделений обеспечивают регулярную обратную связь с подчиненными и прислушиваются к их мнению, то это может привести к тому, что:

- 1) подчиненные «погрязнут» в обсуждении заданий и затянут их выполнение;
- 2) подчиненные будут работать производительно, но не будут удовлетворены работой;
- 3) подчиненные будут удовлетворены работой, но будут работать «спустя рукава»;
- 4) подчиненные будут удовлетворены работой и повысят производительность труда и качество выполнения заданий;
- 5) руководитель в конечном счете пойдет на поводу у подчиненных.

6. Подчиненный утаил информацию, боясь рассердить руководителя. Это пример того, что зависимые сотрудники:

- 1) хотят произвести хорошее впечатление на руководителя;
- 2) работают более производительно;
- 3) озабочены в основном тем, чтобы угодить своему руководителю, и не думают об улучшении работы подразделения;
- 4) рвутся в руководители сами, чтобы стать

независимыми и обезопасить себя; 5) в конечном итоге «подсидят» руководителя и займут его место.

7. Критериями классификации коммуникаций в организации выступают:

1) каналы общения; 2) мотивы коммуникации; 3) средства коммуникации; 4) реальность осуществления коммуникаций; 5) пространственное расположение каналов; 6) тип коммуникационной сети.

8. Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:

1) жестов; 2) определенного темпа речи; 3) установления определенной дистанции между общающимися; 4) устной речи; 5) похлопываний по плечу; 6) информационных технологий.

9. Невербальными средствами общения являются:

1) рукопожатие; 2) походка; 3) телефон; 4) взгляд; 5) электронная почта.

10. Кинесическими средствами невербального общения выступают: 1) устная речь; 2) мимика; 3) рукопожатие; 4) поза; 5) покашливание.

2. Контрольная работа

Вариант 1.

Множественный выбор

1. Термин «разнообразие рабочей силы» отражает различия расы, возраста, пола, этнической принадлежности и _____ людей на работе:

- а) социальных статусов;
- б) личного благосостояния;
- в) физических способностей;
- г) политических предпочтений.

2. Какое из высказываний лучше всего описывает сегодняшнее организационное поведение:

- а) команды и контроль;
- б) новое поколение ожидает того же, что и старое;
- в) делегирование полномочий;
- г) баланс между работой и жизнью.

3. Интерес исследователей ОП к таким переменным, как _____, является индикатором того, что эта дисциплина имеет отношение к практическим вопросам и практическому применению:

- а) прогулы и текучесть кадров;
- б) удовлетворенность работой;
- в) эффективность работы;
- г) все перечисленные выше пункты.

4. «Эффект стеклянного потолка» в организациях — это _____

- а) скрытый барьер, ограничивающий продвижение по службе представителей меньшинств и женщин;
- б) негласный предел зарплаты, выплачиваемой топ-менеджерам;
- в) негласный предел зарплаты, выплачиваемой рабочим;
- г) ограничение приема на постоянную работу рабочих, работающих полный рабочий день.

5. Какое утверждение об ОП кажется вам самым правильным:

- а) ОП ищет самый лучший и единственный способ решать проблемы менеджмента;
- б) ОП — это уникальная наука, мало связанная с остальными научными дисциплинами;
- в) ОП делает акцент на практическом применении знаний;
- г) ОП является настолько современной наукой, что у нее нет никаких исторических корней?

6. Исходя из взгляда на организации как открытые системы технология, информация и деньги — это _____.

- а) ресурсы;

- б) услуги;
- в) ресурсы на входе;
- г) конечный продукт.

7. Такая функция менеджмента, как _____, связана с созданием энтузиазма для выполнения трудной работы:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) контроль;
- г) мотивирование.

8. Оправдывая этическое поведение, основанное на получении максимального блага для максимального количества людей, мы придерживаемся точки зрения _____:

- а) утилитаризма;
- б) индивидуализма;
- в) моральных правил;
- г) справедливость

9. Когда кто-либо оправдывает неэтичное поведение на самом деле соответствует интересам организации, он _____:

- а) поступает правильно в отношении самою себя;
- б) поступает правильно в отношении всего общества;
- в) объясняет неэтичный поступок;
- г) следует правилам процедурной справедливости.

Истинно или ложно

10. Организационное поведение — это исследование того, как организации ведут себя в различном окружении. И Л

11. Из утверждения: «ОП пытается удовлетворить требования, предъявляемые различными ситуациями менеджмента» — вытекает вероятностный подход. ИЛ

12. Организационное научение — это процесс приобретения знаний и использования информации для того, чтобы приспособиться к изменяющимся обстоятельствам. И Л

13. Внешняя окружающая среда не имеет значения для организаций как открытых систем. И Л

14. Когда президент проводит частые совещания, посвященные сообщениям о выполнении заданий, она осуществляет такую функцию менеджмента, как планирование. И Л

15. Технические навыки, возможно, являются самыми важными для менеджеров высшего звена. И Л

16. Работа менеджера подразумевает главным образом использование сети межличностных отношений. И Л

17. Руководитель команды, оказывающий своим друзьям особое предпочтение при распределении отпусков, нарушает распределительную справедливость. ИЛ

18. Осведомитель — это тот, кто раскрывает неэтичное поведение организации. ИЛ

19. Исследователи предполагают, что вышестоящие лица организации являются причиной многих этических дилемм, с которыми люди сталкиваются на работе. И Л

Краткий ответ

20. Что означает «ценить разнообразие на работе»?

21. Что такое эффективный менеджер?;

Вариант 2

Множественный выбор

- 1.. Демографические характеристики включают в себя _____ :
- а) задатки и способности;
 - б) личностные признаки;
 - в) основные характеристики сформировавшие то, чем является человек;
 - г) ценности и установки.
2. Задатки и способности подразделяются на _____ :
- а) стереотипы;
 - б) физические и психические;
 - в) психические и личностные;
 - г) агрессивные и пассивные.
- 3 Личностные характеристики определяются _____ :
- а) окружающей средой;
 - б) наследственностью;
 - в) и окружающей средой, и наследственностью;
 - г) склонностями и способностями человека.
4. Ценности и установки _____ :
- а) сходны с задатками и способностями;
 - б) заменяют друг друга;
 - в) связаны друг с другом;
 - г) сходны с демографическими характеристиками.
5. Подкрепление делает акцент на _____ :
- А) внутренних вознаграждениях;
 - б) внешних вознаграждениях;
 - в) законе падения дохода;
 - г) социальном научении.
- 6 Содержательные теории, скорее всего, делают акцент на _____
- а) заслуженном подкреплении;
 - б) наборе средств;
 - в) справедливости;
 - г) потребностях индивида.
7. Человек с высокой мотивацией достижения, скорее всего, предпочтет _____ в своей деятельности:
- а) групповую работу;
 - б) решение трудных задач;
 - в) контроль над другими людьми;
 - г) слабую обратную связь или ее отсутствие.
8. Согласно теории справедливости, ключевой проблемой является _____
- а) социальное сравнение вознаграждений и усилий;
 - б) равенство ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ;
 - в) равенство усилий;
 - г) абсолютная ценность награды.
9. Согласно теории ожидания, _____ — это вероятность того, что данный уровень эффективности приведет к определенному результату
- а) ожидание;
 - б) набор средств;
 - в) мотивация;
 - г) валентность.
10. Какое утверждение относительно удовлетворенности работой самое правильное:
- а) она является причиной эффективности;

- б) она может л на текучесть кадров;
- в) ее трудно измерить;
- г) она не влияет прогул

11. На стадии _____ становления группы ее члены на самом деле начинают представлять собой единое формирование:

- а) «бури»;
- б) нормирование
- в) исполнения;
- г) общей интеграции.

12. Лучше всего, если в группу, занятую решением проблемы входит _____ членов:

- а) не больше 3-4;
- б) 5-7;
- в) 8-10;
- г) прим 13.

13. Что описывает в групповом поведении эффект Ринглеманна:

- а) тенденцию групп принимать рискованные решения;
- б) социальную лень;
- в) социальную поддержку;
- г) удовлетворение социальных потребностей членов

Истинно или ложно

14. Личность может развиваться во времени. И Л

15. Установки часто определяют ценности. И Л

16. И ценности и установки в какой-то степени, являются предпосылками поведения. И Л

17. Подкрепление основано на внутреннем вознаграждении. ИЛ

18. В теории ERG Альдерфера нет эквивалента социальным потребностям Маслоу. ИЛ

19. Согласно теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда, высокая потребность в социальной власти включает в себя желание контролировать окружающих для выполнения задач группы или организации. ИЛ

20. Согласно теории справедливости, ощущение негативной несправедливости является мотивирующим состоянием, а ощущение позитивной несправедливости — нет. И Л

21. Внешнее вознаграждение — это положительно оцениваемый результат работы, получаемый непосредственно при выполнении работы. ИЛ

22. Вознаграждение соответствует эффективности работы, если ее размер и ценность изменяются пропорционально уровню достигнутой эффективности работы. И Л

Дайте краткий ответ

23. Что означает управление разнообразием и индивидуальными различиями на рабочем месте?

24. В чем заключается важность демографических характеристик для рабочего места? Почему личностные характеристики так важны на рабочем месте?

25. Что такое «эффект умножения» в теории ожиданий?

Тест 3

Множественный выбор

1. Культура имеет отношение ко всем вопросам, за исключением _____

- а) коллективных концепций, разделяемых всеми членами организации
- б) приобретенных способностей;

- в) личности руководителя;
г) убеждений членов организации.
2. . _____ — это ощущение более общего смысла, который рабочие привносят в свои задачи в результате взаимодействия друг с другом:
- а) церемония;
б) культурный символ;
в) миф об основании;
г) общее значение;
д) внутренняя интеграция.
3. История о деятельности корпорации, приписываемая усилиям прозорливого основоположника, является примером _____:
- а) саги;
б) мифа об основании;
в) внутренней интеграции;
г) артефакта латентной культуры;
д) общим предположением.
4. Организационное развитие прежде всего предназначено для _____:
- а) повышения общей эффективности организации;
б) улучшения межгрупповых взаимоотношений;
в) повышения синергии;
г) улучшения процесса плановых изменений;
д) улучшения групповой динамики.
5. Три стадии организационного развития включают в себя _____:
- а) сбор данных, проведение вмешательства и оценки;
б) установку диагноза, проведение вмешательства и подкрепление;
в) проведение вмешательства, применение и внедрение инновации;
г) установку диагноза, проведение вмешательства и оценки;
д) планирование, внедрение и оценку.
6. Организационное развитие — это плановые изменения в сочетании с _____:
- а) оценкой;
б) вмешательством;
в) способностью к самообновлению;
г) любыми изменениями в будущем, которые могут произойти
д) подкреплением.

Истинно или ложно?

7. Система общих убеждений и ценностей, развивающаяся в рамках организации, называется организационной культурой. И Л
8. Убеждение, что старшие менеджеры могут управлять всеми слоями корпоративной культуры, является мифом. И Л
9. Внешняя адаптация имеет отношение к таким вопросам, как реальная МПК сия фирмы, ее цели и способы их достижения. И Л
10. Вопрос о том, кто именно назначает награды и наказания, является одним из аспектов внешней адаптации. И Л
11. Церемонии и ритуалы нередко возникают из субкультуры. И Л
12. Ритуал представляет собой стандартизированный вид деятельности, используемый для уменьшения беспокойства. И Л
13. Любой объект, вид искусства или событие, служащее для передачи культурного значения, называется церемонией. И Л

14. Вмешательство в организационное развитие на уровне всей организации. включает в себя изучение обратной связи, конфронтационные совещания структурные перестройки, управление методом оценки эффективности к образованию коллатеральных организаций. И Л
15. Проведение конфронтационных совещаний является вмешательством в организационное развитие, которое преследует цель уладить конфликты. ИЛ

Краткий ответ

16. Перечислите три аспекта, которые помогают индивидам и группам эффективно осуществлять совместную деятельность, и проиллюстрируйте их примерами из практики.
17. Приведите пример того, как правила, относящиеся к культуре, и роли влияют на атмосферу в учебной аудитории. Приведите примеры исходя из вашей собственной точки зрения.
18. Каковы главные составные части сильной корпоративной культуры?

Тематика рефератов

1. История организационного поведения как науки и роль данной дисциплины в развитии современного менеджмента.
2. Потенциал человека и возможности его раскрытия через управление поведением сотрудника в организации.
3. Содержательные теории мотивации: их особенности и возможности применения для управления организационным поведением.
4. Процессуальные теории мотивации: их особенности и возможности применения для управления организационным поведением.
5. Теория ролей и поведение человека в организации: проблемы и возможности управления.
6. Психологический контракт: особенности его заключения и влияния на поведение сотрудника.
7. Стимулирование: роль поощрения и наказания в формировании поведения человека в организации.
8. Денежное вознаграждение и поведение сотрудников: возможности и ограничения использования экономических методов воздействия.
9. Малая группа: факторы, определяющие поведение человека в группе.
10. Этапы развития малой группы (групповая динамика) и действия менеджера по управлению развитием группы.
11. Формирование команды: особенности распределения ролей и групповой динамики. Управление формированием команды.
12. Лидерство: причины выдвижения лидера, его роль и особенности взаимодействия с руководителем.
13. Потенциал рабочей группы, его особенности и возможности раскрытия через методы управления организационным поведением.
14. Стили и методы руководства и их влияние на организационное поведение сотрудников.
15. Современный руководитель: особенности, требования, перспективы, поведение, проблемы и возможности.
16. Конфликты в организации: причины и возможности управления.
17. Методы управления конфликтами в организации.
18. Власть и влияние: баланс власти, основные виды власти и их воздействие на организационное поведение.
19. Манипулирование и договорные отношения как формы управления поведением людей: достоинства и недостатки.

20. Коммуникация в организации: виды коммуникаций, их роль для реализации организационного потенциала и влияние на организационное поведение.
21. Трудовое участие как методы управления организационным поведением. Достоинства, недостатки, применимость.
22. Стрессы. Влияние стрессов на поведение и самочувствие сотрудников. Стресс-менеджмент.
23. Развитие личности и развитие организации: сходство, различие, возможности управления.
24. Международное влияние на организационное поведение: специфика работы в совместных предприятиях и межнациональных корпорациях.
25. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.
26. Методы формирования и управления организационной культурой.
27. Нововведения в организации и их влияние на поведение сотрудников. Сопротивление и его преодоление.
28. Потенциал организации: его развитие и роль организационного поведения в этом процессе.

Вопросы к зачету

1. Организационное поведение. Основные подходы. Базовые концепции в понимании организационного поведения.
2. Модели организационного поведения. Влияние модели на функционирование системы организационного поведения.
3. Особенности организационной культуры с точки зрения организационного поведения.
4. Взаимосвязь основных характеристик культуры организации и моделей организационного поведения.
5. Влияние мотивации трудовой деятельности на формирование поведения в организации. Основные подходы к мотивации организационного поведения.
6. Содержательные теории мотивации и их применение.
7. Процессуальные теории мотивации и их применение.
8. Стимулирование: его основные формы и механизмы влияния на поведение.
9. Мотивация и стимулирование: сходство и различия. Специфика использования в формировании организационного поведения.
10. Поощрение и наказание как методы стимулирования. Принципы использования.
11. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.
12. Выбор подхода к стимулированию и модели организационного поведения. Специфика, взаимосвязи.
13. Ролевое поведение как форма организационного поведения. Связь ролевого поведения с культурой организации.
14. Статус как проявление определенной системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.
15. Рабочие отношения. Их суть, основные закономерности, связь с мотивацией и влияние на организационное поведение.
16. Удовлетворенность трудом и организационное поведение. Взаимосвязь и противоречия. Удовлетворенность работников и удовлетворенность менеджера.
17. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации. Зависимость структуры коммуникации от модели организационного поведения.
18. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления. Связь типичных для данной организации барьеров и организационного поведения.

19. Обратная связь в рабочих отношениях. Характеристики. Принципы. проблемы. Влияние на организационное поведение.
20. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.
21. Формирование индивидуального поведения в организации. Влияние на адаптационные процессы социокультурных и социальноэкономических факторов микро и макросреды организации.
22. Трудовое участие. Понятие. Процесс участия, предпосылки и проблемы. Влияние на управление организацией.
23. Персональное развитие в организации: основные подходы в рамках различных моделей организационного поведения. Циклы мастерства и этапы карьеры.
24. Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.
25. Стрессы, связанные с работой. Влияние стрессового поведения на организацию.
26. Управление стрессами. Стресс-менеджмент и его основные задачи.
27. Консультирующий менеджмент как форма работы с проблемным поведением. Специфика подхода. Формы консультирования. Требования к менеджеру и процессу консультирования.
28. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы. Различия в организационном поведении групп разного уровня развития.
29. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
30. Руководство и лидерство. Сходство и различие. Влияние на организационное поведение сотрудников.
31. Особенности форм власти и влияния. взаимосвязь с моделями организационного поведения.
32. Организационный климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат. Взаимосвязь климата и организационного поведения.
33. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.
34. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.
35. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.
36. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.
37. Переговоры как особая форма разрешения конфликта.
38. Менеджер как посредник в конфликте. Возможности и ограничения.
39. Природа организационных изменений. Реакции на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.
40. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников. Проведение успешного изменения.
41. Задачи организационного развития и изменение организационного поведения.
42. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.
43. Методы исследования организационного поведения. Основные подходы и используемые методики. Их значение. Разработка методов исследования.

44.Международное влияние на организационное поведение. Условия возникновения многонациональных проектов и компаний. Влияние социальных, политических и экономических условий.

45.Управление многонациональной рабочей силой. Особенности и барьеры культурной адаптации. Подходы к преодолению барьеров. Межкультурный менеджмент.

46.Национальное и интернациональное в организационном поведении. Специфика российских организаций. Требования к организациям, входящим в международные системы деловых отношений.

Критерии оценки – см. п 1.2. ФОС

Интерактивная форма ведения занятий

Тема 1. Развитие науки «организационное поведение». Предмет и задачи курса.

Занятие проводится в форме презентации.

Постановка проблемы: Организационные процессы и организационные отношения в системе менеджмента.

Содержание презентации:

Предмет, цели и основные задачи дисциплины «Организационное поведение».

Человек в системе современного менеджмента.

Появление дисциплины «Организационное поведение» в 60-е годы XX века как новый подход в обучении руководителей.

Сущность и содержание труда руководителя, специалиста, работника.

Управляющий и его социальная значимость.

Методы, используемые в исследовании организационного поведения.

Использование знаний ОП в практическом управлении организацией.

Значение дисциплины «Организационное поведение» в подготовке современных руководителей и специалистов.

Организационное поведение и другие науки, изучающие поведение личности.

Развитие тенденции по превращению ОП в конкретную область знаний, связанную с эффективностью управления организацией и ее персоналом.

Этапы работы на лекционном занятии и регламент:

1. Презентация - 40 минут

2. Общая дискуссия, вопросы (20 мин);

3. Выступление преподавателя, его ответ на вопросы (20 мин).

Анализ результата усвоения материала, согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие (10 минут)

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.

Занятие проводится в форме презентации.

Постановка проблемы: Роль и место коммуникации в системе организационных отношений.

Содержание презентации:

Теория общественного выбора.
Экономико-политический цикл.
Понятие коммуникации и коммуникабельности.
Основные понятия теории коммуникации («коммуникативные нормы и правила», «роли», «коммуникативные сети», «коммуникативное поведение» и пр.).
Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация.
Двухсторонний коммуникативный процесс.
Коммуникационные процессы в организации.
Функционирование коммуникаций в организациях: трансляция организационного социокультурного опыта.
Коммуникативное поведение.
Влияние коммуникационного поведения на эффективность управления.
Нисходящие и восходящие коммуникации. Коммуникативные потребности.
Понятие коммуникативной компетентности.
Виды и формы общения.
Отношение «Я – другие» как универсальный историко-культурный способ регуляции уединенности.

Этапы работы на лекционном занятии и регламент:

4. Презентация - 40 минут
5. Общая дискуссия, вопросы (20 мин);
6. Выступление преподавателя, его ответ на вопросы (20 мин).

Анализ результата усвоения материала, согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие (10 минут)

Тема 2. Факторы внешней и внутренней среды организации, их влияние на поведение.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Цель – изучить влияние факторов внешней и внутренней среды организации на поведение.

В процессе освоения студент готовится к решению следующих профессиональных **задач:** использовать специальные методы анализа поведенческих проблем управления организацией и управленческих ситуаций; применять рекомендации, полученные в результате обследований организации, для регуляции среды организационного управления.

При подготовке студент должен изучить: Системный подход к описанию поведения человека на рабочем месте. Факторы внешней среды организации, их влияние на организационное поведение. Факторы внутренней среды организации, их влияние на организационное поведение.

Тема для последующей дискуссии:

Можно ли точно прогнозировать рабочее поведение индивидуума в организации?

Тема 5. Мотивация как основа функционирования и развития организации.

Занятие проводится в форме «деловой игры».

Цель – изучить мотивации трудового поведения персонала.

В процессе освоения студент готовится к решению следующих профессиональных **задач:** использовать специальные методы анализа поведенческих проблем управления

организацией и управленческих ситуаций; применять рекомендации, полученные в результате обследований организации, для регуляции среды организационного управления.

При подготовке студент должен изучить: Понятие о мотивации трудового поведения и ее первоначальные концепции. Иерархическая теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Мотивационная теория справедливости П. Гудмена. Комплексная процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Постановка проблемы:

На основе организационных документов по мотивации трудового поведения персонала, проведите исследование на предмет эффективности способов наказания за ненадлежащее поведение персонала в рамках мотивационной политики руководства организации. Обоснуйте собственную точку зрения с позиций топ менеджера.

Тема 6. Управление мотивацией трудового поведения персонала.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Цель – изучить как избежать сбоев в трудовом поведении персонала.

В процессе освоения студент готовится к решению следующих профессиональных **задач**: использовать специальные методы анализа поведенческих проблем управления организацией и управленческих ситуаций; применять рекомендации, полученные в результате обследований организации, для регуляции среды организационного управления.

При подготовке студент должен изучить: Состав и структура мотивационного комплекса. Правило прогнозирования мотивационных эффектов. Основные виды сбоев вытекающих из ошибок в диагностики профессиональной пригодности персонала. Характеристики сбоев вытекающих из ошибок в системе мотивации труда. Гипермотивация в системе управления организационным поведением. Понятие о силе действия мотивов трудовой деятельности. Принципы расшифровки мотивационного профиля трудовой деятельности.

Постановка проблемы:

Темы для последующей дискуссии: Можно ли избежать сбоев в трудовом поведении персонала. Самодиагностика мотивации студентов к обучению.

Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Занятие проводится в форме дискуссии.

Цель – изучить организационное поведение в системе международного бизнеса.

В процессе освоения студент готовится к решению следующих профессиональных **задач**: использовать специальные методы анализа поведенческих проблем управления организацией и управленческих ситуаций; применять рекомендации, полученные в результате обследований организации, для регуляции среды организационного управления.

При подготовке студент должен изучить: Особенности организационного поведения представителей западноевропейского бизнеса. Особенности организационного поведения представителей азиатского бизнеса. Характеристика организационного поведения представителей российского бизнеса. Сравнительный анализ отечественной и зарубежных моделей организационного поведения в бизнесе.

Тема для последующей дискуссии: Существуют ли нации и конфессии, представителей которых лучше не принимать на работу в организацию.

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Основными функциями процедуры оценивания являются: ориентация образовательного процесса на достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы высшего образования и обеспечение эффективной обратной связи, позволяющей осуществлять управление образовательным процессом.

При проведении аттестации студентов важно помнить, что систематичность, объективность, аргументированность – главные принципы, на которых основаны контроль и оценка знаний, умений, навыков студентов. Проверка, контроль и оценка знаний, умений, навыков студента, требуют учета его индивидуального стиля в осуществлении учебной деятельности. Знание критериев оценки знаний обязательно для преподавателя и студента.

Критерии, формы и процедуры оценивания должны быть одинаково понятны всем обучающимся. Студенты должны быть заранее информированы о том, какие их образовательные результаты будут оцениваться, и в какой форме будет проходить оценивание. Оценивание должно быть своевременным. Оценивание должно быть эффективным.

Процедура оценки включает: использование персонифицированных процедур аттестации обучающихся и неперсонифицированных процедур оценки состояния и тенденций развития системы образования;

Система оценки результатов и качества образования включает в себя следующие оценочные процедуры: оценку стартовых возможностей обучающегося (входных знаний для изучения дисциплины); оценку индивидуального прогресса обучающегося в ходе непосредственного образовательного процесса (изучения дисциплины); оценку промежуточных результатов обучения по дисциплине.

Для того чтобы процедура оценивания стимулировала достижение образовательного результата (приобретение компетенции), преподаватель должен:

- определять цели обучения, образовательные результаты темы, раздела, курса и формулировать их языком, понятным обучающимся;
- разъяснять обучающимся цели обучения и способы проверки результатов достижения указанных целей;
- подбирать или создавать задания для проверки достижения сформулированных образовательных результатов;
- регулярно комментировать результаты обучающихся, давать советы с целью их улучшения;
- менять техники и технологии обучения в зависимости от достигнутых обучающимися образовательных результатов;
- учить обучающихся принципам самооценки и способам улучшения собственных результатов;
- предоставлять обучающимся возможности улучшить свои результаты до выставления окончательной отметки;
- осознавать, что оценивание посредством отметки резко снижает мотивацию и самооценку обучающихся.
- разделять ответственность за результаты обучения со студентом.

Процедуры оценки по дисциплине «Организационное поведение» включают: ролевые игры, дискуссию, написание тестов, подготовку рефератов, написание контрольных работ, мониторинг сформированности основных знаний, умений, навыков.

Таблица контроля формирования знаний, умений, навыков

<i>Формы контроля</i>	<i>Элементы контроля</i>
-----------------------	--------------------------

Фронтальный опрос	Знания
Самоконтроль	Знания
Взаимоконтроль	Знания
Решение задач	Знания, умения, навыки
Самостоятельная работа	Знания, умения
Презентации	Знания, умения
Практическая работа	Знания, умения, навыки
Реферат, доклад, обзор законодательства, судебной практики	Знания, умения, навыки
Ролевые деловые игры, дискуссии	Знания, умения, навыки
Тест	Знания, умения, навыки
Составление правовых документов	Знания, умения, навыки
Лабораторная работа	Знания, умения, навыки
Контрольная работа	Знания, умения, навыки
Зачет	Знания, умения, навыки

Процедура оценивания качества предметных результатов студентов по дисциплине «Организационное поведение»:

- Включенное наблюдение и фиксация его результатов,
- Тестирование и фиксация его результатов,
- Контрольная работа на основе комплекта заданий и фиксация ее результатов,
- Устный опрос и фиксация его результатов,
- Самостоятельная работа и фиксация ее результатов,
- Беседа и фиксация ее результатов,
- Дискуссия (например, в учебном форуме) и фиксация ее результатов,
- Устный экзамен и фиксация его результатов,
- Защита реферата и фиксация результатов,
- Письменная работа и фиксация ее результатов,
- Презентация (электронные и бумажные продукты) и фиксация ее результатов,
- Написание отзывов, рецензий и фиксация их результатов,
- Тестирование и фиксация его результатов

Алгоритм процедуры оценивания преподавателем:

- полнота и конкретность ответа;
- последовательность и логика изложения;
- связь теоретических положений с практикой;
- обоснованность и доказательность излагаемых положений;
- наличие качественных и количественных показателей;
- наличие иллюстраций к ответам в виде примеров и пр.;
- уровень культуры речи;
- использование наглядных пособий и т. п.
- качество подготовки;
- степень усвоения знаний;
- активность;
- положительные стороны в работе студентов;
- ценные и конструктивные предложения;

- недостатки в работе студентов;
- задачи и пути устранения недостатков.

Алгоритм процедуры самооценки студента:

- какова цель и что нужно было получить в результате?
- удалось получить результат? Найдено решение, ответ?
- справился полностью правильно или с ошибкой? Какой, в чём?
- справился полностью самостоятельно или с помощью (кто помогал, в чём)?

Этапы процедуры оценивания:

Что оценивается. Оценивается любое успешное, действие, оценкой фиксируется только решение полноценной задачи.

Как оценивать. За каждую учебную задачу или группу заданий — задач, показывающих овладение отдельным знанием, умением, навыком — ставится отдельная отметка.

Параметры оценивания. Оценка знаний, умений, навыков студента определяется по шкале оценивания, определённой в настоящей учебной программе.

Фиксация результатов. Формы представления образовательных результатов:

- ведомости успеваемости по предметам;
- тексты контрольных работ, тестов и проч., и анализ их выполнения обучающимся;
- журнал;
- индивидуальный учебный план (при наличии);
- зачетная книжка.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний, умений и навыков студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- умение оперировать понятиями и категориями менеджмента;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач.

Студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов получают оценку «неудовлетворительно».

Форма контроля – *реферат*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками;
- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения.

Критерии оценки и шкала оценивания знаний, умений, навыков:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях понятий и явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения менеджмента и других связанных с ними дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе.
- знание основных проблем базовых дисциплин.

- 4 БАЛЛА (хорошо):

ㄱJ儀J市J繫(楮 □ ㄱJᄇᄇ)

основном полные знания по всем вопросам;

ㄱJ儀J市J繫(楮 □ ㄱJᄇᄇ)

ладение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;

ㄱJ儀J市J繫(楮 □ ㄱJᄇᄇ)

еткое представление о сущности и взаимосвязях явлений;

ㄱJ儀J市J繫(楮 □ ㄱJᄇᄇ)

мение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение терминологией;
- ㄱJ儀J市J繫(楮 □ ㄱJᄇᄇ)
- е полное представление о сущности и взаимосвязях явлений и процессов;
- ㄱJ儀J市J繫(楮 □ ㄱJᄇᄇ)
- мение обосновать излагаемый материал практическими примерами.

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

ㄱJ儀J市J繫(楮 □ ㄱJᄇᄇ)

тсутствие знаний и компетенций;

ㄱJ儀J市J繫(楮 □ ㄱJᄇᄇ)

тсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях явлений;

ㄱJ儀J市J繫(楮 □ ㄱJᄇᄇ)

еумение владеть терминологией.