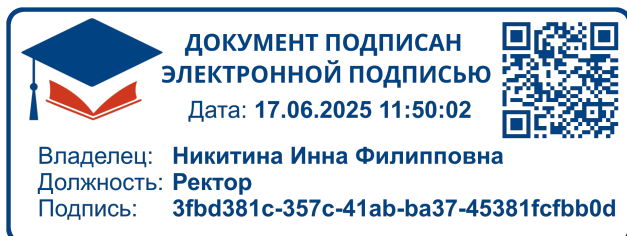


Автономная некоммерческая организация высшего и профессионального образования
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»
(АНО ВПО «ПСИ»)



УТВЕРЖДЕНА
Ученым советом АНО ВПО «ПСИ»
(протокол от 11.06.2025 № 03)
Председатель Ученого совета,
ректор

И.Ф. Никитина

Рабочая программа дисциплины

«Организационное поведение»

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль – финансовый менеджмент

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Пермь 2025

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» (далее – рабочая программа) разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970 (с изменениями, внесенными приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26.11.2020 [N 1456](#), от 19.07.2022 [N 662](#), от 27.02.2023 [N 208](#)).

Автор-составитель:

Царенко И.В., доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин,
канд. экон. наук

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры гуманитарных, естественно-научных и экономических дисциплин, протокол № 09 от 29 мая 2025 г.

Зав. кафедрой гуманитарных,
естественно-научных
и экономических дисциплин,
к. с.-х. наук, доцент

Я.В. Субботина

Содержание

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	4
3. КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	4
5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	14
6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ	22
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	34
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ....	36

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является формирование системы знаний в области поведения человека в организации, мотивации и результативности организации, групповом поведении в организации и организационных изменениях, а также подготовка высококвалифицированных менеджеров, способных на практике обеспечить успех и процветание предприятий в условиях рыночной конкуренции.

В ходе достижения цели решаются следующие задачи:

- изучение основополагающих принципов организационного поведения;
- рассмотрение особенностей, структуры, принципов и механизмов поведения человека в современной организации;
- рассмотрение вопросов связанных с основами управления современными организациями;
- выработка умения самостоятельного решения задач связанных с мотивацией сотрудников.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Дисциплина «Организационное поведение» представляет собой дисциплину базовой части цикла Б.1 Дисциплины (модули) ООП ВО и обязательна для изучения студентами, обучающимися по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль подготовки: финансовый менеджмент (квалификация выпускника «бакалавр»).

Практические знания и навыки, полученные в ходе изучения дисциплины, будут способствовать более глубокому пониманию особенностей поведения людей в организации, выработке умений по мотивированию сотрудников.

Дисциплина предназначена для студентов, имеющих базовые знания, полученные при изучении учебных курсов «Философия» и «Психология».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

следующие компетенции при освоении основной образовательной программы высшего образования, реализующей ФГОС ВО:

Общепрофессиональные компетенции:

- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4).

Профессиональные компетенции:

организационно-управленческая деятельность:

- 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, умений 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).

В результате освоения дисциплины выпускник должен демонстрировать следующие конечные результаты обучения:

знать:

- особенности управления поведением работника, группы и организации в современных условиях;
- методы проектирования организации, формы влияния организационной структуры и культуры на поведение персонала;
- способы изменения поведения индивида, группы, коллектива в соответствии с критериями эффективности работы организации.

уметь:

- анализировать причины и поступки людей в определенных условиях;
- прогнозировать и корректировать поведение человека в организации;
- осуществлять социально-психологическое регулирование в трудовых коллективах;
- управлять поведением работников в конфликтных ситуациях организации.

владеть:

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

Студенты должны иметь представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п.п	Разделы, темы дисциплины	Трудоемкость / аудиторные занятия	Интерактивные формы обучения	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов			Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации
				лекции	практика / семинары	самост. работа	
	Раздел 1. Человек в организации	79/29		20	19	42	
1	Тема 1. Основы организационного поведения	14/7	—	4	3	7	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия,

							устный опрос, тест
2	Тема 2. Теория поведения человека в организации.	14/7	Круглый стол-4	4	3	7	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, дискуссия при проведении круглого стола
3	Тема 3. Личность и организация.	14/7	Практикум. Анализ ситуации (Кейс-задачи) – 3 ч.	4	3	7	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
4	Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации.	10/3	Круглый стол-3	—	3	7	Контроль при проведении практического занятия, устный опрос, дискуссия при проведении круглого стола
5	Тема 5. Мотивация и результативность в организации.	16/8	Практикум. Анализ ситуации (Кейс-задачи) - 4	4	4	7	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
6	Тема 6. Формирование группового поведения в организации	14/7	—	4	3	7	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тесты
	Раздел 2. Прикладные аспекты исследований организационного	63/33		16	17	30	

	поведения						
7	Тема 7. Анализ и конструирование организации.	10/4	Анализ ситуации (Кейс-задачи) -4	–	4	6	Контроль при проведении практического занятия, устный опрос, тест
8	Тема 8. Управление поведением и нововведениями в организации.	13/7	–	4	3	6	Контроль при чтении лекций и проведении практических занятий, тесты
9	Тема 9. Лидерство в организации.	14/8	Практикум. Анализ ситуации (Кейс-задачи) -4	4	4	6	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
10	Тема 10. Персональное развитие в организации	13/7	–	4	3	6	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
11	Тема 11. Организационное поведение в системе международного бизнеса	13/7	–	4	3	6	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
Итого		144/54	22	36	36	72	Экзамен

Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п.п	Разделы, темы дисциплины	Трудоемкость / аудиторные занятия	Интерактивные формы обучения	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов			Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации
				лекции	практика / семинары	самост. работа	
	Раздел 1. Человек в						

	организации						
1	Тема 1. Основы организационного поведения.	13/1	–	1	–	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тест
2	Тема 2. Теория поведения человека в организации.	14/2	–	–	2	12	Контроль при проведении практического занятия, устный опрос, тест
3	Тема 3. Личность и организация.	14/2	Круглый стол – 1 ч.	2	–	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, дискуссия при проведении круглого стола
4	Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации.	13/1	–	1	–	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тест
5	Тема 5. Мотивация и результативность в организации.	15/3	Практикум. Анализ ситуации (Кейс-задачи) – 2 ч.	1	2	12	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
6	Тема 6. Формирование группового поведения в организации	13/1	–	1	–	12	Контроль при чтении устный опрос, тест
	Раздел 2. Прикладные аспекты исследований организационного поведения						
7	Тема 7. Анализ и конструирование организации.	12/1	–	1	–	11	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тест
8	Тема 8. Управление поведением и нововведениями в организации.	12/1	–	1	–	11	Контроль при чтении лекции, устный опрос,

							тест
9	Тема 9. Лидерство в организации.	14/3	Практикум. Анализ ситуации (Кейс-задачи) -2	1	2	11	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, тест
10	Тема 10. Персональное развитие в организации.	12/1	–	1	–	11	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тест
11	Тема 11. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	12/-	–	-	–	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты
Итого		144/16	5	10	6	128	Экзамен

Заочная форма обучения (срок обучения 3 года 6 мес.)

№ п.п	Разделы, темы дисциплины	Трудоемкость / аудиторные занятия	Интерактивные формы обучения	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов			Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации
				лекции	практика / семинары	самост. работа	
	Раздел 1. Человек в организации						
1	Тема 1. Основы организационного поведения.	13/1	–	1	–	12	Контроль при чтении лекции устный опрос, тест
2	Тема 2. Теория поведения человека в организации.	15/3	Круглый стол-2	1	2	12	Контроль при чтении лекции и проведении практического занятия, устный опрос, дискуссия при проведении круглого стола
3	Тема 3. Личность и организация.	13/1	–	1	–	12	Контроль при чтении

							лекции, устный опрос, тест
4	Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации.	13/1	—	1	—	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тест
5	Тема 5. Мотивация и результативность в организации.	13/1	—	1	—	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты
6	Тема 6. Формирование группового поведения в организации	13/1	—	1	—	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тест
	Раздел 2. Прикладные аспекты исследований организационного поведения						
7	Тема 7. Анализ и конструирование организации.	13/1	Круглый стол-2	1	—	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, дискуссия при проведении круглого стола
8	Тема 8. Управление поведением и нововведениями в организации.	13/1	—	1	—	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тест
9	Тема 9. Лидерство в организации.	13/1	—	1	—	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тест
10	Тема 10. Персональное развитие в организации.	13/1	—	1	—	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тест
11	Тема 11. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	12/-	—	-	—	12	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тест
Итого		144/12	4	10	2	132	Экзамен

Структурные параметры формирования у студентов комплекса общекультурных и профессиональных компетенций

Темы дисциплины	Коды компетенций	Общее количество компетенций
Тема 1. Основы организационного поведения.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	3
Тема 2. Теория поведения человека в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	3
Тема 3. Личность и организация.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	3
Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	3
Тема 5. Мотивация и результативность в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	3
Тема 6. Формирование группового поведения в организации	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	3
Тема 7. Анализ и конструирование организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	3
Тема 8. Управление поведением и нововведениями в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	3
Тема 9. Лидерство в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	3
Тема 10. Персональное развитие в организации.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	3
Тема 11. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	ОПК-4, ПК-1, ПК-2	3

4.1. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Основы организационного поведения.

Исторические основы современного организационного поведения. Организационное поведение как область научного знания о поведении организаций и людей, а также групп людей в этих организациях. Предмет, задачи, основные компоненты изучения «Организационного поведения». Взаимосвязь с другими науками об управлении и смежными дисциплинами: теорией организации, организационным развитием, и управлением персоналом. Модели организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение и источники его повышения

Понятие «поведение» в контексте изучаемой дисциплины. Особенности поведения индивида. Типы поведения индивида в организации.

Понятие «организация» как место работы, особенности организации, влияющие на поведение ее работников. Типы поведенческих организаций.

Организационное поведение и менеджмент. Эффективность менеджмента. Уровни, роли и навыки менеджмента в организации. Этическое поведение в организации.

Тема 2. Теории поведения человека в организации.

Классические теории организации: научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория М.Вебера, организационная теория Л. Гьюлика - Л. Урвика.

Концепция “человеческих отношений”: взгляды на менеджмент Мари Паркер Фоллет, эксперименты Э. Мейо.

Школа поведенческих наук: подход Д. Макгрегора, организационная система Р. Ликерта, подход В. Бенниса.

Бихевиоризм и необихевиоризм (Теории научения): Дж. Уотсон, Э. Торндайк, Б.Скиннер., А.Бандура.

Психоаналитический подход к поведению индивида: З.Фрейд, А.Адлер, Э.Фром, К.Хорни, В.Шутц.

Ситуационные теории организации. Подход Дж. Вудворда. Роль технологии в организации: исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша.

Организация как социотехническая система.

Управление организацией как искусство (взгляды Дж. Одиорне).

Тема 3. Личность и организация.

Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность». Источники индивидуальных различий в характеристиках личности. Основные подходы к исследованию, формированию и развитию личности:

Структура личности (иерархическая структура личности К.К.Платонова; статусно-ролевая теория личности: Ч.Кули, Дж.Мид, И.С.Кон; диспозиционная структура личности: Г.Олпорт, У.Томас, Ф.Знанецкий, В.АДдов.

Стадии развития личности (З.Фрейд, Э.Эриксон - смена кризисов психосоциальной идентичности; А.Маслоу, К.Роджерс - реализация потребности в самоактуализации;

Черты личности (Г.Олпорт, Г.Айзенк, Р.Кэттелл и др.). Личностные черты и влияние их на поведение работника в организации (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, догматизм).

Социальные черты и стили решения проблем (К. Юнг). Проблемы нормы и патологии в организационном поведении. Гармония и конфликт интересов организации и личности, проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей. Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение работника в организации. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации.

Ценности работников организации. Их виды (классификации Г. Олпорта, ценностно-поведенческие, терминальные и инструментальные ценности). Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние поведение личности в организации. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения.

Ощущения и восприятия. Процесс восприятия. Управление процессом восприятия. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями.

Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации.

Коммуникативная, регулятивная, перцептивная функции общения. Особенности межличностного восприятия и понимания. Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации. Коммуникативное поведение и межгрупповая координация.

Тема 5. Мотивация и результативность организации.

Понятие о мотивации. Мотивационный процесс. Модель мотивации организационного поведения индивида. Типы мотивирования. Отличие стимулирования от мотивирования, понятия «мотив», «стимул».

Этапы развития систем мотивации. Особенности систем мотивации на предприятиях России. Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, К. Альдерфера, теория Х-У Д. Мак-Грегора, двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения. Преимущества и недостатки действующих мотивационных теорий в управлении.

Связь между мотивацией и результатом. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности. Программы и методы мотивирования эффективной деятельности работников. Взаимосвязь аттестации и мотивации работников.

Тема 6. Формирование группового поведения в организации.

Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития. Групповые процессы, групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость.

Структура группы. Статус: источники, функции, соответствие статусов. Роли. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания.

Групповые нормы и санкции. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы. Формирование группового поведения в организации.

Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию (мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный). Инtragrupповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция. Формирование профессиональной идентичности.

Тема 7. Анализ и конструирование организации.

Методы научного исследования организационного поведения. Сходство и отличие научного исследования и организационной диагностики. Методы и социальные технологии оргдиагностики и организационного развития (позиционный анализ организации, диагностическое интервью, анализ стиля управления, экономическая диагностика, метод саморефлексии, работа с группой, групповая работа, социодрама, игровой метод, сценарный метод, эксперименты в организациях, инновационные игры, ансамблевые игры, процессуальные методы, тренинги, опросы, консультирование, формирование команд, реинжиниринг и др.). Анализ и использование результатов в управленческой деятельности.

Тема 8. Управление поведением и нововведениями в организации.

Природа организаций. Жизненный цикл организации. Проблемы функционирования организаций. Организационная патология. Необходимость эффективного управления поведением организации. Критерии эффективности организации. Уровни анализа организационной эффективности и источники ее повышения.

Организационная культура. Структура и содержание организационной культуры. Модель формирования организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность (модели В. Сате, Т. Питерса - Р. Уотермена, Т. Парсонса). Изменение организационной культуры. Стили проведения изменений. Виды изменений. Формы сопротивления работников изменениям и методы их преодоления. Динамика стресса и управление стрессом.

Инновационные концепции развития организации. Организационное развитие и его типы. Модель развития организации. Управление организационным развитием. Планирование организационного развития. Методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения нововведений и программ организационного развития. Основные принципы управления изменениями.

Поведенческий маркетинг. Репутация организации. Управление репутацией организации. Имиджевые регуляторы как мотивы организационного поведения, поведенческое формирование имиджа. Типы поведения работника по отношению к клиентам: “клиентурный”, “антиклиентурный”, “избирательно-клиентурный” и “псевдоклиентурный” Механизм формирования поведения в сфере «работник - клиент».

Тема 9. Лидерство в организации.

Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия. Структурные (лидерских качеств) теории (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта).

Поведенческий подход (эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона).

Ситуационный подход (РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара). Нормативные модели лидерства (модель Врума-Иеттона-Яго).

Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.

Тема 10. Персональное развитие в организации.

Вхождение человека в организацию. Сущность процесса социализации. Основные составляющие и стадии организационной социализации. Методы социализации. Личностный потенциал работника. Понятие, виды и этапы карьеры. Карьерное продвижение менеджера в рамках организационной структуры управления. Моделирование оптимального карьерного роста на протяжении жизненного цикла работника. Управление карьерным циклом работника.

Тема 11. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационное поведение мультинациональной компании. Параметры межкультурных различий, подходы Г. Хофштеда, У. Оучи). Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации программы дисциплины используются различные образовательные технологии.

Аудиторные занятия проводятся в виде лекций и практических занятий.

Все лекции имеют компьютерные презентации с использованием мультимедиа, ПК и компьютерного проектора.

При проведении практических занятий используются активные и интерактивные формы проведения занятий (Анализ ситуации (Кейс-задачи), круглый стол, практикумы).

Самостоятельная работа студентов предназначена как для овладения дисциплиной, так и для формирования навыков самостоятельной работы в учебной, научной,

профессиональной деятельности, способности принимать на себя ответственность, самостоятельно решить проблему, находить конструктивные решения, выход из кризисной ситуации.

В процессе преподавания «Организационное поведение» самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях;

- в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;

- в библиотеке при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Внеаудиторная СРС студентов разнообразна и представлена выполнением следующих видов заданий:

- подготовка и написание рефератов, докладов, эссе и других письменных работ на заданные темы. При этом студенту предоставлено право выбора темы;

- выполнение домашних заданий: решение задач; подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.;

- подготовка и выполнение контрольной работы;

- выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у студентов самостоятельности и инициативы;

- подготовка к участию в научно-теоретических конференциях и др.

Самостоятельная работа студентов также обеспечивается методическими рекомендациями, учебной и дополнительной литературой, официальными, справочно-библиографическими и специализированными периодическими изданиями, доступом к электронно-библиотечной системе.

5.1. Основные темы семинарских и практических занятий

Семинар 1. Основы организационного поведения.

1. Что такое организационное поведение и почему оно важно? Назовите объект и предмет организационного поведения. В чем вы видите сходство и отличие организационного поведения с психологией и социологией?

2. Какова взаимосвязь организационного поведения со смежными дисциплинами. Научные подходы к изучению организационного поведения.

3. Раскройте содержание понятия “организация” - как место работы. Каким образом организация влияет на поведение работников?

4. Какова природа работы менеджера? Раскройте функции и роли менеджера в организации. Кто такой, в вашем понимании, эффективный менеджер?

5. Поведение индивида: особенности и типы.

Семинар 2. Теории поведения человека в организации.

1. Почему взгляды Мэйо получили название концепции «человеческих отношений»?

2. На чем делал акцент Д.Макгрегор в своей теории? Охарактеризуйте Х и У - два доминирующих отношения к работникам на исполнительском уровне.

3. Что Р.Ликерт обозначил «системой 1» и «системой 4»?

4. Взгляды Дж Одиорне на управление организацией

5. Какие различия между позитивным подкреплением, негативным подкреплением и наказанием. Находят ли применения идеи Скиннера в образовании.

1. Опишите модель взаимовлияния поведения индивида и ситуации (теорема У.Томаса)

Семинар 3. Психоаналитические теории поведения человека.

1. Чем отличается подход к личности у Адлера от Фрейда? Опишите основную мотивацию индивида по Адлеру.
2. Обсудите теорию Адлера в отношении взаимосвязи между порядком рождения и личностью. Какой, по его представлению, должна быть типичная личность старшего ребенка? Среднего? Младшего?
3. Как адлеровское понятие неполноценности относится к людям с физическими недостатками?
4. Сторонники психоаналитического направления (Э.Фром, К.Хорни, В.Шутц, А.Адлер), подчеркивают влияние на поведение взрослого человека, отношений между родителями и ребенком на раннем этапе жизни. Какие выводы, касающиеся ухода за детьми, вытекают из этого анализа? Считаете ли вы излишним значение, которое придавалось ранним отношениям между родителями и ребенком?

Семинар 4. Личность и организация.

1. Как восемь стадий Эриксона помогают понять людей, которых вы знаете и которые старше или младше вас? Объясните на нескольких примерах.
2. Считаете ли вы, что теория Эриксона равно применима к женщинам и мужчинам? Каковы, на ваш взгляд, различия в путях развития полов в рамках вашей культуры?
3. Какие ценности из теории Роджерса имеют отношение к браку и другим интимным отношениям? Насколько согласуются с импликациями этих ценностей ваши собственные этические убеждения?
4. Сравните дефицитарную мотивацию Маслоу с адлеровским стремлением неполноценности, а комплекс ИОНЫ Маслоу с комплексом неполноценности Адлера.
5. Считаете ли вы, что анализ таких экспрессивных черт, как почерк, уместен в научном изучении личности? Какое исследование предложили бы вы для изучения экспрессивных черт?
6. Что вы думаете об источниках интеллекта, особенно о мере, в которой влияют на интеллект наследственность и опыт?

Семинар 5. Личность и организация.

1. Опишите фундаментальную структуру личности, («родовой человек», индивидуальность, индивид. Какими качествами они характеризуются?
2. Иерархическая структура личности К.К.Платонова.
3. Опишите статусно-ролевую структуру личности в ролевой теории (Ч.Кули, Дж. Мид, И.С.Кон).
4. Диспозиционная структура личности (Г.Олпорт, У.Томас, Ф.Знанецкий, В.А.Ядов)

Семинар 6. Личность и организация.

1. Назовите источники различий в характеристиках личности. Раскройте их содержание.
2. Как индивидуальные характеристики (возраст, пол, семейное положение, продолжительность работы) влияют на поведение человека в организации.
3. Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние на поведение личности в организации. Источники когнитивного диссонанса.
4. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями

Семинар 7. Коммуникативное поведение человека в организации.

1. Расскажите о коммуникативной, регулятивной, перцептивной функции общения.
2. Какие особенности межличностного восприятия и понимания вы знаете?
3. Что представляет собой система организационного общения. Охарактеризуйте

нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки.

4. Раскройте содержание понятий “коммуникативное поведение” и “межгрупповая координация”.

5. Обоснуйте необходимость создания гибких организационных структур.

Семинар 8. Мотивация и результативность организации.

1. Модель мотивации организационного поведения

2. Какова иерархия потребностей по А. Маслоу? Что, согласно его концепции, определяет поведение человека?

3. Назовите три основные группы потребностей по К.Альдерферу.

4. Раскройте содержание теорий Х и Y Д. Мак-Грегора. По какому критерию они различаются?

5. В чем состоит двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга?

Семинар 9. Мотивация и результативность организации.

1. Назовите имеющиеся взаимосвязи в теории ожидания. Опишите их. Раскройте содержание ключевых понятий теории: “результат”, “валентность результата”, “ожидания результата”. К каким двум типам могут быть отнесены “ожидания”?

2. Что собой представляет теории подкрепления мотива и как они связаны с мотивацией?

3. Раскройте содержание целевой теории мотивации. Ответьте, чем направляется поведение индивида? Какова зависимость между трудностью цели и мотивацией?

4. Модификация поведения. Раскройте содержание данного подхода.

5. Теория справедливости Дж. Адамса. Раскройте содержание стадий управления процессом справедливости. Что такое чувство негативной справедливости и чувство позитивной справедливости?

Семинар 10. Формирование группового поведения в организации.

1. Охарактеризуйте следующие уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация.

2. Что вы можете сказать о природе групп в организации, их классификации, стадиях развития. Почему люди образуют группы или вступают в них?

3. Какое значение имели Хоуторнские эксперименты для изучения группового организационного поведения?

4. Что такое феномен социальной лени? Назовите меры по предотвращению данного феномена.

5. Опишите феномен социальной поддержки. В чем он проявляется? Как можно его использовать в интересах группы?

6. Что такое групповая сплоченность и конформность? Как сплоченность и конформность влияют на производительность группы?

7. Групповое единомыслие. Опишите основные проявления и способы преодоления группового единомыслия.

Семинар 11. Формирование группового поведения в организации.

1. Что такое статус индивида? Назовите источники и функции статуса. Чем определяется статус личности?

2. Что такое социальный тип личности? Как влияет на поведение личности несоответствие статусов?

3. Роли, ролевая идентификация, ролевые ожидания, сущность данных понятий. Опишите на примере своей группы их влияние на эффективность работы группы.

4. Ролевой конфликт, виды ролевых конфликтов. Какие способы преодоления ролевых конфликтов личностью вам известны?

Семинар 12. Формирование группового поведения в организации.

1. Что собой представляют нормы в организации? Каково их предназначение? Как нормы группы связаны с ценностями?
2. Кто и как формирует нормы в организации? Назовите факторы, влияющие на их формирование.
3. На примере своей группы, раскройте влияние норм на поведение членов группы. Какие санкции предусмотрены в вашей группе к нарушителям норм?
4. Какие личностные особенности членов вашей группы оказывают влияние на работу в группе?
5. Как размер вашей группы влияет на ее эффективность? Какой оптимальный размер, по вашему мнению, должна быть учебная группа? Объясните почему.
6. Какое влияние на групповое поведение оказывает неоднородность группы?
7. В чем выражается превосходство групп над индивидами? Какие существенные изменения в поведении человека происходят под влиянием группы?

Семинар 13. Формирование группового поведения в организации

1. Охарактеризуйте основные теоретические подходы к исследованию межгруппового взаимодействия (мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный).
2. Дайте характеристику таким явлениям как ингрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция.
3. Как происходит формирование профессиональной идентичности?
4. Эффект “социальной фасилитации” и его практическое значение.
5. Дайте краткую характеристику межгрупповым конфликтным ситуациям. Раскройте причины межгрупповых конфликтов.

Семинар 14. Анализ и конструирование организации.

1. Расскажите о методах научного исследования организационного поведения, таких как наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, эксперимент.
2. В чем состоит сходство и отличие научного исследования и организационной диагностики?
3. Дайте краткую характеристику следующим методам и социальным технологиям оргдиагностики и организационного развития: позиционный анализ организации, диагностическое интервью, анализ стиля управления, экономическая диагностика, метод саморефлексии, работа с группой, групповая работа, социодрама, игровой метод, сценарный метод, эксперименты в организациях, инновационные игры, ансамблевые игры, процессуальные методы, тренинги, опросы, консультирование, формирование команд, реинжиниринг.

Семинар 15. Управление поведением и нововведениями в организации

1. Раскройте актуальность эффективного управления поведением организации в целом. Критерии эффективности. Взаимодействие организации с внешней средой.
2. Назовите существующие ограничения, влияющие на эффективное управление организацией. Как несовпадение ролей влияет на качество управленческого процесса? Какие пути повышения управляемости организации, в этом случае вы видите?
3. Что собой представляет четырехуровневая концепция внешней среды? Почему при анализе состояния деятельности организации нужно учитывать влияние состояния общества на данный момент времени? К каким последствиям для организации могут привести изменения в этой части внешней среды?
4. Почему мы считаем, что институциональный уровень внешней среды организации в большей степени удален от организации, чем рыночный? В чем заключается

принципиальное отличие между влиянием рыночного и институционального уровней?

5. Охарактеризуйте жизненные циклы организации. Как они могут быть связаны со стратегией поведения организации? Какие стратегии поведения наиболее характерны организациям на ранней стадии становления.

6. Руководство организации решило применить стратегию отталкивания по отношению к весьма значимым структурным единицам рыночной среды. Каковы будут действия организации при осуществлении такого решения?

7. Руководство организации, ориентированной на рынок, понимает, что производство продукта и его реализация не могут быть успешно осуществлены без тесных связей с другими организациями. Какие стратегии организации могут быть применимы в данном случае? Объясните почему?

Семинар 16. Управления поведением и нововведениями в организации

1. Понятие культуры, модель влияния культуры на поведение человека в организации.

2. Уровни, виды и типы культур, чем определяется сила влияния культуры в организации?

3. Какие функции выполняет культура в организации? Какую роль играет регулирующая функция культуры в организации?

4. Какие подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации вам известны? Раскройте их содержание.

5. Приведите пример того, элементы социальной среды, относящиеся к культуре, влияют на атмосферу в учебной аудитории. Приведите примеры исходя из вашей собственной точки зрения.

Семинар 17. Управления поведением и нововведениями в организации

1. Какие факторы оказывают влияние на формирование культуры? Опишите роль руководителя организации в этом процессе.

2. Перечислите методы поддержания культуры в организации. Раскройте метод ролевого моделирования.

3. Что такое изменение культуры организации? Каким образом осуществляется изменение культуры в организации?

4. Какие внутренние и внешние силы являются двигателями изменений в организациях? Дайте краткую характеристику каждой из них.

5. Что должен предпринять менеджер, когда проявляются силы сопротивления незапланированным изменениям?

6. Как может повлиять стресс на выполнение человеком работы

7. Раскройте известные вам стратегии борьбы с сопротивлением переменам.

Семинар 18. Управления поведением и нововведениями в организации

1. Перечислите инновационные концепции развития организации. Назовите основные известные вам типы организационного развития.

2. Назовите основные этапы разработки и внедрения нововведений и программ организационного развития.

3. Что представляют собой “силовые поля” нововведений? Какие типы нововведений имеют место в организациях?

4. Как формируются инновационные управленческие коммуникации? Назовите организационные роли и позиции в нововведениях.

Семинар 19. Управления поведением и нововведениями в организации

1. Поведенческий маркетинг, сущность понятия и связь с теориями научения (Скинера, Бандуры).

2. Перечислите стадии поведенческого маркетинга. В чем сущность каждой стадии?

3. Типы поведения работника по отношению к клиентам. Что такое эффективность поведения? Зависимость эффективности поведения от демонстрируемых работником типов поведения.

4. Опишите механизм формирования клиентурного поведения работника в организации.

5. Назовите составляющие репутации организации. Что такое имидж организации? Дайте краткую характеристику.

Семинар 20. Лидерство в организации.

1. Раскройте содержание структурных (лидерских качеств) теорий (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта).

2. В чем состоит поведенческий подход к лидерству? Опишите эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо и Мичиганского университета. Что представляет собой “управленческая решетка” Р.Блейка и Дж. Моутона?

3. Дайте характеристику ситуационному подходу, в частности, РМ- теории лидерства Д.Мисуми, модели Ф.Фидлера, ситуационной теории Херси-Бланшара. Охарактеризуйте нормативную модель лидерства Врума-Йеттона-Яго.

4. Какие перспективы имеются у биосоциального подхода к пониманию феноменов лидерства?

Семинар 21. Лидерство в организации.

1. Каковы источники интереса к феномену лидерства? Назовите сходные и отличительные черты лидерства и руководства. Какова связь лидерства с организационной властью?

2. Раскройте взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия. Источники и типы власти в организации. Дайте характеристику каждому из типов.

3. Какие типы власти наиболее присущи неформальному лидеру в организации? Кто является источником этой власти?

4. Опишите формы влияния, побуждающие работников к активному сотрудничеству. Какие из них, по вашему мнению, наиболее эффективны?

5. Раскройте содержание и сущность стилей руководства (авторитарный, демократичный и либеральный). Дайте оценку каждому из них.

6. Охарактеризуйте делегирование полномочий как способ укрепления власти руководителя. Какому из стилей руководства он присущ?

Семинар 22. Персональное развитие в организации.

1. Устройство на работу. Как вы представляете себе эту процедуру? На что в первую очередь, по вашему мнению. Обращают внимание рекрутеры?

2. Дайте характеристику процесса социализации человека в организации. Назовите основные составляющие организационной социализации. С чего бы вы начали свою работу в организации?

3. Какие выделяются этапы карьеры? Что такое обучение, планирование и развитие карьеры в организации?

4. Обсудите связь между стадиями взрослой жизни и стадиями карьеры.

5. В чем заключается организация “коммуникативного пространства”? С чего бы вы начали свою карьеру в организацию. Попробуйте сформулировать основные пункты своего карьерного плана.

Семинар 23. Организационное поведение в системе международного бизнеса

1. Назовите факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Дайте им краткую характеристику.

2. По каким параметрам выделяются национальные культуры? Оказывают ли они

влияние на культуру в организации?

3. По каким критериям классифицирует организационную культуру Г.Ховшted? Охарактеризуйте эти критерии.

4. Опишите факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию в компании.

5. Назовите источники рабочей силы в мультинациональной компании. Опишите, с какими проблемами сталкивается экспатриант в ходе адаптации дома и за рубежом.

5.2. Темы рефератов

1. Организационная власть как системообразующая категория организационного поведения.

2. Социокультурный образ организации и имиджевое поведение работников.

3. Поведенческие ресурсы управления организацией.

4. Сотрудничество как главная характеристика организационного поведения.

5. Мотивационные предпочтения и виды организационного поведения.

6. Принципы научного управления.

7. Концепция “человеческих отношений”.

8. Социотехнический подход к организации.

9. Ситуационные аспекты организационного поведения.

10. Синтез классической и гуманистической школ менеджмента.

11. Современные зарубежные теории личности.

12. Личность в системе организационных связей и взаимодействий: взгляды отечественных ученых.

13. Личность и организация: гармония и конфликт интересов.

14. Влияние индивидуальных различий и стилей деятельности на организационное поведение.

15. Норма и патология в организационном поведении.

16. Организационная коммуникация и эффективность функционирования организации.

17. Структура информационных потоков в организации.

18. Проблемы межличностного восприятия и понимания работников в организации.

19. Гибкие организационные структуры.

20. Организация как открытая система.

21. Современные методы стимулирования эффективной деятельности работников.

22. Маркетинговое управление поведением работников.

23. Партиципативность как фактор повышения производительности труда.

24. Человеческая компетентность менеджера.

25. Пути изменения организационного поведения.

26. Природа групп в организации, их классификации и стадии развития.

27. Эффект “социальной фасилитации” и его практическое значение.

28. Межгрупповое взаимодействие в организации.

29. Формирование профессиональной идентичности работника.

30. Групповые нормы и санкции.

31. Метод наблюдения в научном исследовании организационного поведения

32. Описание критических ситуаций как метод исследования организационного поведения.

33. Анализ документов в исследованиях организационного поведения.

34. Опрос в исследованиях поведения людей в организациях.

35. Организационная диагностика.

36. Инновационные концепции развития организации.

37. Методы организационного развития.

38. Управление нововведениями в организации.
39. Организационная культура и организационная эффективность.
40. Ценности работников организации, организационные роли и позиции в нововведениях.
41. Лидерства и руководство как пути реализации организационной власти.
42. Структурные (лидерских качеств) теории лидерства.
43. Поведенческий подход к лидерству.
44. Ситуационный подход к лидерству.
45. Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.
46. Должностное самоопределение работников.
47. Диспозиционные отношения и статусы в организации.
48. Прессинговые психологические состояния и их преодоление.
49. Управленческий цикл руководителя.
50. Конфликтные управленческие позиции и зоны.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Изучение дисциплины предполагает систематическую самостоятельную работу студентов по использованию учебной и учебно-методической литературы, исторических источников и современных информационных технологий. Студент должен выработать навыки конспектирования лекций и исторических источников в своей рабочей тетради; вести глоссарий (словарь непонятных слов и выражений по тематике дисциплины с их толкованием).

Условия освоения лекционного курса в сложившейся практике элементарны. Нужно не пропускать лекций, иметь навыки конспектирования и как можно более подробно лекции записать. До лекции желательно прочесть материал данной темы по учебнику. В течение трех дней после нее – тщательно вычитать конспект, вставить пропущенные фрагменты, восстановить или удалить непонятные места. Пропущенные лекции восстановить по учебной литературе и конспектам хорошо успевающих друзей. Получаемую в дальнейшем дополнительную информацию вставлять на поля или, с соответствующей отметкой на полях, в конец тетради. Перед сдачей зачетов и экзаменов, тестированием следует обязательно полностью прочитать все имеющиеся записи.

Самостоятельная работа студентов, предусматривает более глубокое изучение и усвоение материала курса, формирование навыков исследовательской работы путем:

- конспектирования первоисточников и другой учебной и научной литературы;
- проработки учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовки докладов на семинарах и практических занятиях, участия в тематических дискуссиях;
- поиска и обзора научных публикаций и электронных источников информации, подготовки заключения по обзору;
- выполнения контрольных работ, творческих (проектных) заданий;
- написания рефератов (эссе);
- работы с тестами и вопросами для самопроверки;
- участия в студенческих научных конференциях.

Самостоятельная работа студента должна носить систематический характер. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации студента.

Вопросы, изучаемые самостоятельно и выносимые на обсуждение готовятся по рекомендованной учебной литературе. Желательно завести отдельную тонкую тетрадь и составить, постранично, краткий конспект ответов по каждому из вопросов собеседований. При подготовке к зачету наличие такого конспекта сэкономит массу времени: в учебник можно будет уже не заглядывать.

При подготовке к зачету в рамках каждой темы курса необходимо выделить основные события, субъектов, термины. Желательно составить схему правоотношений, выделить их субъекты, запомнить их функции.

Следует также систематически пользоваться словарем основных понятий и терминов (гlossарием). После изучения каждой темы в порядке самоконтроля нужно проверить, усвоены ли указанные термины.

В течение преподавания учебной дисциплины во время экзаменационных сессий в качестве форм текущего контроля успеваемости студентов используются такие формы как:

- контроль при чтении лекции,
- устный опрос,
- выполнение реферата,
- экспресс – контрольная работа,
- тестирование.

Форма промежуточной аттестации - экзамен.

Пропущенное занятие (лекция, семинар) может быть отработано в компьютерном классе на Интернет-тренажере (fero.ru, i-exam.ru).

Критерии оценивания знаний, умений, навыков обучающихся

Знания, умения и навыки обучающихся на экзаменах определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Повышенный уровень, оценка «Отлично» – если обучающийся глубоко и прочно усвоил весь программный материал, полно, последовательно, грамотно его излагает, тесно увязывает с задачами и деятельностью учреждений и органов, исполняющих наказания, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с решением задач и выполнением практических заданий, умеет самостоятельно обобщать и анализировать материал, не допуская ошибок.

Средний уровень, оценка «Хорошо» – если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

Пороговый уровень, оценка «Удовлетворительно» – если обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Уровень не сформирован, оценка «Неудовлетворительно» – если обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки в его изложении, с большими затруднениями выполняет практические задания и решает задачи.

6.1. Оценочные средства по дисциплине

Оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации, а также критерии их оценивания представлены в фонде оценочных средств по дисциплине.

Вопросы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов

1. Предмет организационного поведения. Характеристики организационного поведения: функциональная определенность, временная заданность, самоорганизуемость, мотивационная автономность, предсказуемость, сценарная воспроизводимость.
2. Классические теории организации: научный менеджмент Ф.Тейлора, организационные принципы А.Файоля, бюрократическая теория М.Вебера, организационная теория Л.Гьюлика-Л.Урвика.
3. Концепция человеческих отношений: взгляды на организацию Р.Мейо, подход Д.Макгрегора, теория К.Арджириша, организационная система Р.Ликерта, подход В.Бенниса.
4. Ситуационные теории организации: Подход Дж. Вудворд. Роль технологии в организации: исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша.
5. Организация как социотехническая система. Управление организацией как искусство (взгляды Дж. Одиорне).
6. Социокультурный образ организации, ее социокультурное окружение. Поведенческие стереотипы: экономический, психологический, технологический, этический человек.
7. Природа организаций. Основные характеристики организации, организация как объект, процесс и свойство. Организационная структура.
8. Организационная власть как категория, отражающая взаимодействие людей в организации. Общая и дифференцированная классификация оснований организационной власти.
9. Личность и организация. Гармония и конфликт интересов организации и личности. Проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей.
10. Индивидуальные различия и стили деятельности. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации.
11. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение работников (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, догматизм).
12. Мотивы и потребности людей в организациях. Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, К.Альдерфера, теория Х-У Д. Мак-Грегора, двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
13. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения.
14. Мотивация и эффективность организации. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников. Система оплаты труда как регулятор организационного поведения.
15. Организационная культура: структура, содержание, формирование, влияние на эффективность организации. Модели В.Сате, Т.Питерса- Р.Уотермена, Т.Парсонса, Г.Хофштеде, У. Оучи.
16. Коммуникативное поведение человека в организации. Коммуникативная, регулятивная, перцептивная функции общения.
17. Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей.
18. Формальное и неформальное общение в организации. Общение и стиль руководства. Пути повышения эффективности общения в организациях.
19. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Формирование группового поведения в организации.

20. Лидерство в организации. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.
21. Структурные теории организационного лидерства: теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта.
22. Поведенческий подход к лидерству в организации: эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона.
23. Ситуационный подход к организационному лидерству: РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара.
24. Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феномена лидерства.
25. Управление поведением организации как целого. Взаимодействие организации с внешней средой. Организация как открытая система. Детерминация структур и процессов организации средовой неопределенностью.
26. Управленческий цикл руководителя. Проблемное осмысление информации, запуск управленческих решений и делегирование полномочий.
27. Организационный конфликт, природа, генезис, стадии. Конфликтные управленческие позиции и зоны.
28. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития, структура. Групповые процессы: групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость. Групповые нормы и санкции.
29. Диспозиционные отношения и статусы в организации: источники, функции, соответствие. Ролевая идентификация, ролевой конфликт.
30. Ситуационные переменные, влияющие на групповое организационное поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы.
31. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию: мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный.
32. Ингрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция. Содержание и функция полоролевых стереотипов, феномен “стеклянного потолка”. Межэтническое взаимодействие.
33. Основное управленческое отношение и его полярные модели. Приобщенный и отчужденный работник. Сегменты организационного поведения: ригористический, автономный, мобилизационный, прессинговый.
34. Поведенческие ресурсы управления и обратная связь управленческих отношений. Организационный порядок, субординационное и координационное поведение.
35. Проблемы нормы и патологии в организационном поведении. Деструктивное поведение работников.
36. Маркетинговое управление поведением. Имиджевые регуляторы организационного поведения. Управление поведением клиентуры: Клиентурный, антиклиентурный, избирательно-клиентурный и псевдоклиентурный типы поведения.
37. Методы научного исследования организационного поведения: наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, эксперимент.
38. Методы и социальные технологии организационной диагностики и организационного развития: диагностические интервью, тренинги, игротехнические методы.
39. Изменения в организации, управление нововведениями, их типология. Силовые поля, организационные роли и позиции в нововведениях. Этапы разработки и внедрения программ оргразвития.
40. Ценности работников организации. Их виды: классификация Г. Ол-порта, ценностно-поведенческая, терминальные и инструментальные ценности. Ценностные ориентации и аттитюды.
41. Прессинговые психологические состояния работников организации, их

источники (ситуационная напряженность деятельности, временная дезорганизация поведения и др.), пути преодоления.

42. Персональное развитие в организации. Формирование профессиональной идентичности и должностное самоопределение работников: ценностное освоение должности, аккумуляция личностных управленческих ресурсов, организация коммуникативного пространства.

43. Ресурсы организационного поведения: временные поведенческие ресурсы, организационные возможности управления.

44. Психологическая совместимость, групповая сплоченность и срабатываемость как факторы эффективной работы. Социально-психологические аспекты формирования управленческих команд.

45. Социально-психологический климат трудового коллектива, методы его диагностики и коррекции. Базовые психологические ориентации и эмоциональная жизнь работников. Факторы адаптации и дезадаптации личности в трудовом коллективе. Моббинг и способы борьбы с ним.

46. Организационное поведение как функция стиля переработки информации работником. Связь типологических особенностей мышления работников с эффективностью их трудовой деятельности.

6.2. Методические рекомендации по самостоятельному освоению дисциплины

Изучение основной и дополнительной литературы по дисциплине «Организационное поведение»

Рассмотрим, как организовать эффективное восприятие материала основной и дополнительной литературы по дисциплине «Организационное поведение».

Инструкция:

1. Работайте с заголовками!

- сформулируйте для себя, о чем пойдет речь в тексте;
- вспомните все, что вы уже знаете на эту тему;
- поставьте вопросы, на которые, по вашему мнению, в тексте будут даны ответы;
- попытайтесь, насколько это возможно, дать на эти вопросы предположительные ответы до чтения текста;
- приступив к чтению, сопоставляйте выдвинутые вами предположения с реальными содержанием текста.

2. Работайте с текстом!

- читая, следите, есть ли в тексте непонятные слова и выражения. Если есть, найдите к ним объяснение в словаре;
- непонятным может быть само содержание с пройденным, но плохо усвоенным материалом. Подумайте, не станет ли текст понятным, если разобрать конкретные примеры.

3. Ведите диалог с автором!

- по ходу всего чтения ставьте вопросы к тексту и выдвигайте свои предположения о дальнейшем его содержании;
- проверяйте свои предположения в процессе ее чтения. Если вы не можете дать предположительные ответы на свои вопросы, ищите эти ответы в тексте. Если не можете найти ответ, помните, что в тексте его может и не быть. В таких случаях пытайтесь найти недостающие сведения в других источниках.

4. Выделяйте главное!

- читая текст, старайтесь отделить в нем главное от второстепенного; обдумайте, в

какой части текста выражена главная мысль и что эту мысль поясняет или дополняет;

- по ходу чтения составляйте план (устный или письменный) или конспект текста;
- составляйте схемы, таблицы, отражающие существенные моменты текста;
- в случае необходимости делайте выписки;
- рассматривайте все данные в учебнике примеры и придумывайте свои.

На протяжении работы старайтесь представить себе то, о чем вы читаете!

5. Запомните материал!

- Объясните себе, в чем связь мыслей - пунктов вашего плана.
- Перескажите текст по плану.
- Ответьте на вопросы учебника или вопросы для самоконтроля в учебном пособии.

6. Проверьте себя!

- Ответив на вопросы, проверьте по учебнику или пособию правильность своего ответа.
- После пересказа проверьте, все ли выделенное вами пересказано и не было ли при этом ошибок.

Продуктивность работы с книгой будет значительно выше, если читать регулярно, систематически, не допуская больших перерывов. Если даже уделять работе с книгой хотя бы по одному часу через день, постоянно в памяти будет поддерживаться связь вновь прочитанного с прочитанным прежде.

Внимание: Студенты должны работать с новыми публикациями в журналах (за последние 5 лет). Перед рецензированием статьи, ее необходимо согласовать с преподавателем.

Конспекты статей оцениваются с учетом труда, вложенного в их подготовку. Они не подменяются планами работ или полностью переписанным текстом: студент должен научиться отбирать основное. Конспект пишется в тетради с обозначением фамилии владельца. Обязательно указывается автор статьи, место и год издания, а на полях помечаются страницы, где расположен конспектируемый текст. Качество конспекта повышается, когда студент сопровождает его своими комментариями, схемами или таблицами.

Рецензирование статей из периодики. Объем рецензии не должен превышать одну страницу (при размере шрифта 14, через полтора интервала).

Рекомендуемая структура рецензии:

- цель публикации, по мнению студента;
- характер публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная);
- последовательность и логика изложения;
- язык работы;
- доступность изложения;
- результаты, полученные автором публикации, их обоснованность;
- достоинства публикации;
- недостатки публикации;
- степень новизны результатов, по мнению студента.

В рецензии не рекомендуется пересказывать содержание публикации, ее назначение - критический анализ и оценка. Рецензия как отчетный материал по самостоятельной работе студентов учитывается при итоговой оценке знаний.

Методические указания и рекомендации по написанию реферата по дисциплине «Организационное поведение»

Реферат по данному курсу подготавливается студентом самостоятельно, должен носить творческий характер, по своему содержанию и оформлению быть приближенным к научному исследованию. При этом исполнитель может выбрать его тему из предложенной

тематики. Также следует принимать во внимание свои научные и профессиональные интересы, связывая содержание реферата с задачами конкретной организации (например, той, где работал или работает студент).

В обоснованных случаях тема может быть избрана студентом вне тематического списка рефератов.

При подготовке реферата студенту предварительно следует подобрать различные литературные, периодические, нормативные и другие источники и материалы, систематизируя и обобщая при этом нужную информацию по теме.

Необходимо осуществлять творческий подход к использованию собранной информации, критически оценивая отражаемые в источниках сведения и данные. Представляется важным раскрыть не только теоретическое состояние дел по рассматриваемому вопросу, а на примерах конкретной организации дать его решения с обоснованием прогрессивных и перспективных

направлений совершенствования.

Общие требования к рефератам:

- логическая последовательность и четкость изложения материала;
- краткость и точность формулировок, исключающих возможность неоднозначного толкования;
- убедительность аргументации;
- конкретность изложения материала и результатов работы;
- информационная выразительность;
- достоверность;
- достаточность и обоснованность выводов.

Структурно в реферат в общем случае должны входить:

- титульный лист;
- содержание (оглавление);
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Титульный лист является первым листом (страницей) реферата и оформляется по образцу, приведенному ниже.

Содержание (оглавление) должно включать перечень всех имеющихся в тексте реферата наименований разделов, подразделов и пунктов с соответствующими номерами. Справа от наименований разделов, подразделов и пунктов необходимо указывать номера страниц (листов), на которых они начинаются.

Введение должно содержать материалы по обоснованию актуальности избранной темы в целом и применительно к конкретному предприятию, организации. Наряду с этим в нем должны быть четко и кратко определены, обоснованы и сформулированы цели и задачи реферата. Объем введения, как правило, не должен превышать 2 страниц.

Основная часть реферата должна содержать необходимые материалы для достижения поставленной целей и задач, решаемых в процессе выполнения работы. Всю основную часть целесообразно подразделить на разделы, подразделы и пункты. Каждому разделу и подразделу, а в ряде случаев и пунктам необходимо давать наименования, отражающие их содержание. Заголовок «Основная часть» в реферате не должно быть.

Все разделы, подразделы и пункты основной части нумеруются арабскими цифрами с точкой (например, пункт 2 подраздела 1, раздела 1 должен иметь номер «1.1.2.»).

В общем плане состав разделов основной части типового реферата может быть примерно следующим:

1) Теоретический раздел, раскрывающий на основе обобщения материалов различных источников сущность и тенденции развития теории исследуемого вопроса

темы, методов и методик его исследования.

2) Аналитический раздел, содержащий критический анализ возможных методов исследования предмета и объекта темы реферата и устанавливающий их недостатки, ограничения в применении, потенциальные достоинства, перспективные возможные области практического использования. При этом следует осуществить выбор, обосновать и раскрыть особенности тех методов и методик исследования, которые необходимо использовать для достижения целей и решения задач реферата.

3) Практический раздел, предусматривающий проведение на базе конкретной (или при отсутствии такой возможности на примере условной) системы (подсистемы, элемента) управления предприятия, организации их анализ, оценку состояния дел, выявление путей и разработку предложений по совершенствованию объекта темы реферата. Желательно разработать также мероприятия по реализации (внедрению) этих предложений. В этой же части работы следует дать оценку эффективности предлагаемых изменений.

Каждый из перечисленных выше разделов должен иметь конкретное наименование, привязанное к теме реферата.

Объем основной части должен составлять примерно 14-20 страниц. Заключение должно содержать краткие выводы по результатам всей работы, включая итоги определения эффективности использования предложений, представленных в реферате. Целесообразно привести перспективы работ по рассмотренному в реферате вопросу. Объем - не более 2 страниц.

Приложения могут включать вспомогательные материалы, которые были необходимы для обоснования каких-либо решений и предложений (например, действующие методики, инструкции, положения, копии документов и т.п.). Каждое приложение следует размещать с новой страницы с указанием в правом верхнем углу слова «ПРИЛОЖЕНИЕ», написанного (напечатанного) прописными буквами. Любое приложение должно иметь свой содержательный заголовок. Все приложения нумеруются буквами алфавита (например, «ПРИЛОЖЕНИЕ А» и т.д.).

Список использованной литературы включает перечень литературы, инструкций, статей из журналов, стандартов и т.п., использованных при подготовке реферата. Источники более целесообразно располагать в алфавитном порядке. Сведения о них необходимо давать в соответствии с требованиями, предъявляемыми к описанию произведений печати в библиографических и информационных изданиях.

Техническое оформление текста реферата должно осуществляться машинописным способом. Межстрочные интервалы должны допускать возможность вносить дополнения и изменения в текст (на пишущей машинке лучше печатать текст через 2 интервала, а на принтере 14-м шрифтом - полуторным). Текст желательно располагать на одной стороне каждого листа бумаги формата 210x297 мм (A4), соблюдая поля: левое - не менее 30 мм, правое - не менее 10 мм, верхнее и нижнее - не менее 20 мм.

6.3. Тесты для текущего контроля успеваемости студентов (тренировочный вариант)

Тест 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 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.

«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.

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?

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

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

Функция менеджмента связана с созданием энтузиазма для выполнения трудной работы:

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

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

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

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

Истинно или ложно

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Краткий ответ

Что означает «ценить разнообразие на работе»?

Что такое эффективный менеджер?

Тест 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.

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.

Ценности и установки:

- а) сходны с задатками и способностями;
- б) заменяют друг друга;
- в) связаны друг с другом;
- г) сходны с демографическими характеристиками.

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.

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.

Согласно теории справедливости, ключевой проблемой является

- а) социальное сравнение вознаграждений и усилий;
- б) равенство **ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ**;
- в) равенство усилий;
- г) абсолютная ценность награды.

Согласно теории ожидания, — это вероятность того, что

данный уровень эффективности приведет к определенному результату

- а) ожидание;
- б) набор средств;
- в) мотивация;
- г) валентность.

Какое утверждение относительно удовлетворенности работой самое правильное:

- а) она является причиной эффективности;
- б) она может и на текучесть кадров;
- в) ее трудно измерить;
- г) она не влияет на прогулы

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

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

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

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

Личность может развиваться во времени. И Л

Установки часто определяют ценности. И Л

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

Л

Подкрепление основано на внутреннем вознаграждении. ИЛ

В теории ERG Альдерфера нет эквивалента социальным потребностям Маслоу. ИЛ

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

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

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

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

Дайте краткий ответ

Что означает управление разнообразием и индивидуальными различиями на рабочем месте?

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

Что такое «эффект умножения» в теории ожиданий?

Тест 3

Множественный выбор

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 приносят в свои задачи в результате взаимодействия друг с другом:

- а) церемония;
- б) культурный символ;
- в) миф об основании;
- г) общее значение;
- д) внутренняя интеграция.

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.

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.

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 инноваций;
- г) установку диагноза, проведение вмешательства и оценки;
- д) планирование, внедрение и оценку.

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?

Система общих убеждений и ценностей, развивающаяся в рамках организации, называется организационной культурой. И Л

Убеждение, что старшие менеджеры могут управлять всеми слоями корпоративной культуры, является мифом. И Л

Внешняя адаптация имеет отношение к таким вопросам, как реальная фирмы, ее цели и способы их достижения. И Л

Вопрос о том, кто именно назначает награды и наказания, является одним из аспектов внешней адаптации. И Л

Церемонии и ритуалы нередко возникают из субкультуры. И Л

Ритуал представляет собой стандартизированный вид деятельности, используемый для уменьшения беспокойства. И Л

Любой объект, вид искусства или событие, служащее для передачи культурного значения, называется церемонией. И Л

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

Проведение конфронтационных совещаний является вмешательством в организационное развитие, которое преследует цель уладить конфликты. ИЛ

Краткий ответ

Перечислите три аспекта, которые помогают индивидам и группам эффективно осуществлять совместную деятельность, и проиллюстрируйте их примерами из практики.

Приведите пример того, как правила, относящиеся к культуре, и роли влияют на атмосферу в учебной аудитории. Приведите примеры исходя из вашей собственной точки зрения.

2. Каковы главные составные части сильной корпоративной культуры?

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная 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

Дополнительная литература

1.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

2.Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

3.Глумаков В.Н. Организационное поведение: Учебное пособие. — 2-е изд. — М.: Вузовский учебник, 2009. — 352 с.

4.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

5.Згонник Л.В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Згонник Л.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 232 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35294>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.Карташова Л.В. Организационное поведение: Учебник. / Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О.— М.: ИНФРА-М 2003. — 220 с. — (Серия «Высшее образование»).

7.Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 487 с.

8.Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А., Организационное поведение. Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.

9.Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности. - М.: Аспект Пресс, 2011.

10. Вершигора Е.Е. Менеджмент. Уч. пособие. - М.: Инфра-М, 2011.

11. Глумаков В.Н. Организационное поведение. - М.: Финстатинформ, 2012.

12. Занковский А.Н. Организационная психология. - М., 2012.

13. Згонник Л.В. Организационное поведение: Учебник Дашков и К. 2015. 232 с.

14. Латфулина Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение в таблицах и схемах. Учебное пособие. - М.: Айрисперс, 2011.

Интернет-ресурсы

1 www.newbook.ru – книжный магазин

2 www.ptpu.ru — Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». Много интересных статей, касающихся различных вопросов управления.

3 www.hr-journal.ru — электронный журнал «Работа с персоналом»

4 <http://www.effecton.ru/index.html> — на сайте Вы можете найти демо-версию комплекса программ «*Effecton Studio 2007*», которая содержит более 150 психологических тестов и упражнений.

5 <http://www.ht.ru/test/methodics/b5.php> — «Тест-опросник В5» (Большая пятёрка, исследовательская версия) предназначен для экспресс-диагностики уровня выраженности пяти так называемых «больших» факторов темперамента и характера.

6 <http://vikrob.narod.ru/holland.htm> — Психологическое тестирование по типологиям характера по Джону Холланду (расширенный ресурс он-лайн тестов <http://vikrob.narod.ru/psitests.htm>).

7 <http://www.psyonline.ru/tests/profession/vocation/> — Психологическое тестирование по типологиям характера по Джону Холланду, представлен в ином интерфейсе по сравнению с пунктом 6 (расширенный ресурс он-лайн тестов <http://www.psyonline.ru/tests/>).

8 <http://www.psycho.ru/library/managment/communication> — в этом разделе сайта вы всегда можете найти последние публикации в СМИ, посвященные деловым коммуникациям в менеджменте, управлении персоналом.

9 http://www.12manage.com/i_co_ru.html — интернет-портал содержит значительное количество материалов по теме «Организационные изменения и развитие предприятия», а также по другим темам, связанным с бизнесом.

10 <http://hrm21.ru/rus/stress-management/changemanagement/> — подборка статей по теме «Управление изменениями» на новом HR-портале.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная аудитория № 805

Перечень основного оборудования:

- учебное оборудование: доска меловая, учебные столы, стулья, стол для преподавателя, мягкий стул;
- технические средства обучения: персональный компьютер с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, к Электронной библиотечной системе; мультимедийный проектор, переносной экран.

Выделены учебные места для обучающихся с ОВЗ.

Перечень учебно-наглядных пособий:

Учебные стенды.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

Операционная система Windows 10 home edition
MS Office Online
Интернет-браузер Google Chrome

Аудитория для самостоятельной работы № 906

Перечень основного оборудования:

- учебное оборудование: учебные столы, стулья, стол для работы с печатными изданиями, стеллажи для печатных изданий.
- технические средства обучения: ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, к Электронной библиотечной системе.

Выделены учебные места для обучающихся с ОВЗ.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

Операционная система Windows 10 home edition
MS Office Online
Интернет-браузер Google Chrome
Справочная правовая система (СПС) КонсультантПлюс

Место нахождения:

614002, Пермский край, г. Пермь, Свердловский район, ул. Чернышевского, д. 28.