

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Искаков Ирлан Жангазыевич Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: Ректор

«**Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕвразЭС**»

Дата подписания: 23.10.2022 22:22:01

Уникальный программный ключ:

a748d5b672796bd7b37612bb23a3449357804892a0d120774ea9def3ef7a2bc0

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Экономика и управление на предприятии

2022 г.

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы, входные требования для освоения дисциплины (при необходимости)

Дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата.

2. Объем дисциплины в зачетных единицах

Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Раздел 1. Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение»

Тема 1.1. Предмет, цели и задачи, дисциплины.

Тема 1.2. Сущность и содержание организационное поведения.

Тема 1.3. Организационно-правовые формы организаций.

Раздел 2. Индивидуальный уровень организационного поведения

Тема 2.1. Потенциал поведения человека в организации.

Тема 2.2. Личность и организация.

Тема 2.3. Теория и практика мотивации сотрудников в организациях.

Раздел 3. Групповой уровень организационного поведения

Тема 3.1. Группы и команды в организационном поведении.

Тема 3.2. Руководство в организации.

Тема 3.3. Управление организационными конфликтами.

Раздел 4. Организационный уровень формирования поведения

Тема 4.1. Понятие и роль организационной культуры в управлении.

Тема 4.2. Национальные особенности организационной культуры.

4. Методические рекомендации по организации изучения учебной дисциплины

Изучение дисциплины включает контактную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях в форме занятий различных типов в соответствии со спецификой дисциплины и самостоятельную работу обучающихся в объемах соответственно учебному плану. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Теоретические занятия

Раздел 1. Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение»

Лекция 1. Тема 1.1. Предмет, цели и задачи, дисциплины.

Место и роль Организационного поведения в системе экономических наук и ее связь с управленческими и экономическими дисциплинами. История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Предмет изучения курса.

Методологические особенности курса «Организационное поведение». Взаимосвязь с философией, социологией, психологией, менеджментом, управлением персоналом.

Лекция 2. Тема 1.2. Сущность и содержание организационного поведения.

Практическая значимость организационного поведения в системе подготовки менеджеров. Основные тенденции развития организационного поведения как процесса и как дисциплины в настоящее время. Роль руководителя в организационном поведении. Пути группового взаимодействия и организация выполнения работ. Взаимосвязь организации и управления в социальных системах. Общие понятия организационного поведения.

Лекция 3. Тема 1.3. Организационно-правовые формы организаций.

Цели и задачи управления хозяйственной организацией. Специфика российского организационного поведения.

Раздел 2. Индивидуальный уровень организационного поведения

Лекция 4. Тема 2.1. Потенциал поведения человека в организации.

Возможности применения основных теорий и концепций поведения человека в практике менеджмента. Общие и специфические модели поведения человека в организации, трудности практического приложения требований, выражаемых объективными законами в управлении. Факторы, определяющие поведение человека в организации.

Лекция 5. Тема 2.2. Личность и организация.

Понятие «личности», учет индивидуальных отличий в практике управления. Свойства личности. Стадии развития личности. Черты личности. Личностные характеристики. Теории личности. Структура поведения личности: элементы структуры, связи с поведением личности. Стресс – характеристика, виды, причины возникновения. Организационные программы борьбы со стрессом.

Лекция 6. Тема 2.3. Теория и практика мотивации сотрудников в организациях.

Мотивация и результативность организации. Понятие о мотивации. Мотивы и их виды; общие, первичные и вторичные. Социально-психологические регуляторы поведения человека. Элементы мотивационной сферы. Трудовая мотивация. Содержательные теории. Процессуальные теории. Мотивация и результативность организации.

Раздел 3. Групповой уровень организационного поведения

Лекция 7. Тема 3.1. Группы и команды в организационном поведении.

Группы – виды, способы формирования, этапы развития и особенности группового управления. Групповые эффекты поведения. Структура группы: лидерство, роли, нормы, статус, размер, состав. Факторы, определяющие сплоченность группы. Роли и ролевое поведение в организации. Формирование коллектива и построение команд.

Лекция 8. Тема 3.2. Руководство в организации.

Стили руководства. Ориентации руководителя: формализованные и персонализированные. Значение поведенческого диапазона в организационном управлении. Лидерство в организации. Качество и черты личности лидера. Поведенческие теории лидерства. Управленческая сетка Блэйка-Мутона. Ситуационное лидерство. Власть в организации – источники формирования, виды власти. Понятие полномочий и ответственности. Полномочия и влияние. Разработка

организационно-управленческих решений и ответственность за них с позиций их социальной значимости.

Лекция 9. Тема 3.3. Управление организационными конфликтами.

Организационный конфликт – понятие, причины, виды, управление конфликтами. Позитивные и негативные функции конфликтов. Завершение конфликта и выход из конфликтной ситуации.

Раздел 4. Организационный уровень формирования поведения

Лекция 10. Тема 4.1. Понятие и роль организационной культуры в управлении.

Элементы культуры, виды организационных культур. Методы формирования и изменения организационной культуры. Корпоративная культура и фирменный стиль.

Модели коммуникации. Организационные факторы, влияющие на коммуникации. Доверие в организациях. Организационная социализация. Формирование организационных ценностей и установок. Вовлеченность в работу и приверженность организации. Пути формирования приверженности организации.

Лекция 11. Тема 4.2. Национальные особенности организационной культуры.

Основные характеристики национальной деловой культуры. Особенности российских организаций и делового поведения.

Практические занятия

Тема 2.2. Личность и организация.

Задание. Подсчитайте очки, если что-нибудь из перечисленного случилось с вами за прошлый год. Баллы 150 и ниже означают относительно низкое число изменений в жизни и низкую вероятность связанных со стрессом нарушений здоровья. От 150 до 300 баллов говорят о 50% - ном шансе значительного расстройства здоровья в течение последующих двух лет. Число баллов свыше 300 повышает эту опасность до 80%. (Обследования проводились на населении США).

Количественная шкала стрессов

Жизненные события	Оценка
1. Смерть супруга	100
2. Развод супругов	73
3. Разъезд супругов	65
4. Заключение в тюрьму	63
5. Смерть близкого родственника	63
6. Серьезная травма или болезнь	53
7. Вступление в брак	50
8. Пожар на работе	47
9. Примирение с супругом	45
10. Отставка с работы	45
11. Серьезные изменения в поведении или здоровье члена семьи	44
12. Беременность	40
13. Сексуальные трудности	39
14. Появление нового члена семьи (рождение, усыновление)	39
15. Реорганизация или банкротство фирмы	39
16. Крупное изменение в финансовом отношении	38

17. Смерть близкого друга	37
18. Перевод на другое место работы	36
19. Резкое изменение количества споров с супругом	35
20. Крупная закладная (на покупку дома и т.п.)	31
21. Лишение права пользования закладной или кредитом	30
22. Изменение должности	29
23. Сын или дочь покидают семью	29
24. Юридические проблемы	29
25. Крупные достижения на работе	28
26. Жена начинает работать (оставляет работу)	26
27. Начало или окончание формального обучения	26
28. Крупное изменение в условиях жизни	25
29. Изменение личных привычек	24
30. Трудности общения с руководителем	23
31. Крупные изменения в условиях и расписании работы	20
32. Смена места жительства	20
33. Смена школы	20
34. Смена обычного типа отдыха	19
35. Смена религиозной активности	19
36. Крупные изменения в социальной деятельности	18
37. Небольшой заем или закладная	17
38. Изменение в привычках, связанных со сном	16
39. Изменение числа членов семьи, живущих вместе	15
40. Крупные изменения в привычках, связанных с едой	15
41. Отпуск	13
42. Рождество	12
43. Небольшие неприятности с законом	11

Источник: Егоршин А.П. Управление персоналом. 2-е изд.

Задание. Тип А – Тип В. Тест для самопроверки

Для того, чтобы определить, к какому типу личности – А или В вы принадлежите, обведите кружком одну из цифр для каждой характеристики (словесные описания представляют полярные суждения), которая наиболее точно описывает ваше поведение в каждой из ситуаций.

Я не соблюдаю назначенное для встречи время	1 2 3 4 5 6 7 8	Я никогда не опаздываю
Я не люблю конкуренцию	1 2 3 4 5 6 7 8	Я люблю конкуренцию
Не люблю конфликты	1 2 3 4 5 6 7 8	Охотно вступаю в конфронтацию
Я никогда не тороплюсь, даже в экстремальных ситуациях	1 2 3 4 5 6 7 8	Я всегда тороплюсь
Я исполняю свои обязанности последовательно	1 2 3 4 5 6 7 8	Я стараюсь делать как можно больше дел одновременно
Делаю все медленно	1 2 3 4 5 6 7 8	Все делаю быстро (ем, хожу и т.д.)
Выражаю свои чувства	1 2 3 4 5 6 7 8	Держу все в себе
Обладаю широким кругом интересов	1 2 3 4 5 6 7 8	Мои интересы за пределами работы ограничены

Подсчитайте свои очки, умножьте результат на три, определите свой тип личности.

Число очков	Тип характера
Менее 90	В
От 90 до 99	В+
От 100 до 105	А-
От 106 до 119	А
120 и более	А+

Черты личности, характерные для типа А и типа В

Тип А	Тип В
Находится в постоянном движении	Не боится не успеть
Быстро ходит, быстро ест и говорит	Никогда не торопится
Нетерпелив	Терпелив
Занимается несколькими делами одновременно	Обладает спокойными манерами
Не знает, чем занять свободное время	Отдыхает с чистой совестью
Одержим цифрами	
Использует количественные меры успеха	Играет не ради выигрыша, а ради процесса игры
Агрессивен	Миролюбив, дружелюбен
Склонен к конкуренции	Не хвастается
Постоянно испытывает недостаток времени	Не волнуется из-за времени

Задание. Прочтите тексты кейсов и ответьте на вопросы после их окончания.

Простите, свободных мест нет. Желаю вам приятного полета.

В течение последних трех лет Джим Миллер работает в авиакомпании под названием Friendly Airlines. Эта работа способна вывести из равновесия кого угодно. Чтобы компенсировать растущие убытки компании, руководство решило предпринять следующие шаги: 1) увеличить число заказов на каждый рейс, чтобы каждое место было продано и 2) улучшить качество обслуживания клиентов, чтобы оправдать свое название.

Естественно, выполнение новых решений было возложено и на Джима. Регистрируя пассажиров на каждый рейс, он должен проявлять максимальную вежливость и любезность и, как ему было велено, заканчивать обслуживание каждого пассажира фразой: «Желаю вам приятного полета!» Беда, однако, состоит в том, что иногда число пассажиров, зарезервировавших места, превосходило количество мест в самолете. Понятно, что в таких случаях некоторые бывают крайне недовольны Джимом и иногда даже кричат на него или угрожают. Во время таких сцен Джим совершенно теряется. Он потеет, потом краснеет.

Компания не предложила четких инструкций, как вести себя в подобных ситуациях. Когда Джим обратился за советом к своему начальнику, тот просто рекомендовал регистрировать на другие рейсы, но сохранять любезность.

1. Считаете ли вы опасным положение, в которое попал Джим? К каким последствиям физического, психологического и поведенческого характера может привести стрессовая ситуация такого рода?
2. Что могла бы сделать компания, для того, чтобы уменьшить стресс для Джима?
3. К каким индивидуальным способам борьбы со стрессом мог бы прибегнуть Джим в его положении?

Ноющая боль в желудке

Сэнди Селест было 30 лет, когда она рассталась с мужем. Ей пришлось устраиваться на работу, чтобы обеспечить двоих детей. Сэнди вышла замуж сразу после окончания колледжа, и раньше ей никогда не приходилось по-настоящему работать вне дома. Тем не менее, ее энтузиазм, образованность и зрелость произвели впечатление на начальника отдела кадров в универсальном магазине Devon, и ей тут же предложили работу. В ее обязанности входило руководить группой трех отделов мужской и женской одежды. Сэнди прошла двухмесячное обучение в одном из магазинов сети Devon. В этот период она продавала товары и одновременно училась руководить работой отдела.

В первый день на своей основной работе Сэнди узнала, что из-за нехватки места в магазине восемь отделов одежды расположены в одном помещении. Помимо Сэнди работают еще два заведующих из других отделов. В распоряжении этих трех руководителей находятся 28 продавцов, работающих как полный, так и неполный рабочий день. Поскольку все отделы расположены очень близко друг к другу, каждому продавцу положено знать также товары другого отдела.

В соответствии с политикой, принятой в магазинах Devon, распродажи в разных отделах следуют одна за другой. И продавцы, и заведующие отделами, которые получают заработную плату и комиссионные от продаж, постоянно занимаются маркировкой и перемаркировкой товаров, поскольку одна распродажа заканчивается, а другая начинается. Более того, в магазине Devon положено поставить новую цену на товар до закрытия в день окончания большой распродажи. Поскольку это занимает много времени, покупатели остаются без внимания. Все продавцы понимают, что если страдает покупатель, то страдают и комиссионные. В качестве руководителя Сэнди должна всемерно способствовать проведению политики компании.

Вскоре после того, как она получила эту работу, Сэнди начала страдать от сильных головных болей и ноющей боли в желудке. Ей хотелось бы уйти с работы, но в ее ситуации это вряд ли возможно, потому что ей хорошо платят, и она должна обеспечивать своих детей.

1. С чем связаны проблемы со здоровьем Сэнди? Какие факторы как вне, так и внутри организации вы можете указать в данном случае?

2. Что может сделать компания, чтобы облегчить стресс для заведующих отделами? К каким индивидуальным способам борьбы со стрессом может прибегнуть Сэнди?

Тема 2.3. Теория и практика мотивации сотрудников в организациях.

Задание. Выполните предложенный тест и оцените возможность использования теории Герцберга в практике управления. Оцените предложенные утверждения. В сумме баллы должны быть равны 5 за каждую пару вопросов. При оценке используйте только целые числа. Ответы давайте спонтанно, учитывая только собственное мнение.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ МОТИВАЦИИ В РАБОТЕ (на основе теории Герцберга)

- | | |
|---|----------|
| 1. Для Вас важна хорошо оплачиваемая работа, даже если Вы не получаете должного признания. | A |
| 2. Для Вас важна признание и похвала, даже если оплата не так высока. | B |
| 3. Вы предпочитаете иметь хорошие отношения с руководителем, даже если это означает уменьшение ответственности. | D |
| 4. Лучше иметь больше ответственности, даже если будет труднее | C |

общаться с руководством.

5. Вам важнее иметь хорошие отношения с руководителем, даже если придется делать неинтересную работу. **D**
6. Вам важнее делать интересную работу, даже если отношения с руководителем будут из-за этого хуже. **H**
7. Вам важнее получить повышение в должности, даже если зарплата будет меньше. **E**
8. Вам важнее высокооплачиваемая работа, даже если при этом меньше возможностей получить повышение. **A**
9. Лучше получить признание за незначительную работу, чем работать много и содержательно, но не получать признания. **B**
10. Лучше делать значительную работу, за которую Вас хвалят и признают. **H**
11. Вы предпочитаете неинтересную работу, но хорошее отношение с коллегами. **I**
12. Вы предпочитаете стимулирующую работу, даже если можете завоевать непопулярность среди коллег. **H**
13. Важными предпосылками к активной деятельности являются ответственность и возможности принимать решения. **C**
14. Лучший стимул к работе – высокая зарплата. **A**
15. Вам важно иметь хорошие отношения с руководителем, даже если работа неинтересна. **D**
16. Вам важно делать хорошо оплачиваемую работу, даже если отношения с руководителем будут плохие. **A**
17. Вы предпочитаете ответственную должность, даже если будет меньше признания. **C**
18. Вы предпочитаете иметь не ответственную должность, если Вашу работу признают и хвалят. **B**
19. Вас стимулирует признание Вашей работы. **B**
20. Вас стимулируют хорошие отношения с руководителем и сотрудниками. **D**
21. Вы предпочитаете преуспевать, делая сложную работу, а не простую, но хорошо оплачиваемую. **F**
22. Вы предпочитаете делать хорошо оплачиваемую работу, когда не нужно решать какие-то сложные проблемы. **A**
23. Вам больше важна поддержка коллег, чем признание за хорошие результаты в работе. **I**
24. Вы больше цените признание за работу, чем отношение коллег. **B**
25. Вас больше стимулирует то, что Вас ценят коллеги, а не ответственность за работу. **I**
26. Вас больше стимулирует возможность выполнять ответственную работу, чем возможность повышения в должности. **C**

27. Вам важнее делать ответственную работу, даже если нет возможности повышения в должности. **С**
28. Вас больше интересует возможность повышения в должности, даже если работа не будет ответственной. **Е**
29. Для Вас важнее корректное отношение к Вашей работе, чем признание и похвала. **F**
30. Для Вас важнее признание и похвала, чем знание о том, удачливы Вы или нет в работе. **В**
31. Поддержка коллег важнее отношения с руководителем. **I**
32. Вам важнее хорошее отношение с руководителем, чем поддержка коллег. **D**
33. Вы предпочитаете ответственную работу, даже если она не интересная. **С**
34. Вы предпочитаете интересную работу, даже если она не ответственная. **Н**
35. Чтобы чувствовать удовлетворение от работы, она должна быть хорошо оплачиваемой, даже если она скучна. **A**
36. Вам важна содержательная работа, даже если она малооплачиваемая. **Н**
37. Если Вы будите менять место работы, то только потому, что на этой работе у Вас нет возможности повышения в должности. **Е**
38. Если Вы будите менять место работы, то только потому, что сейчас у Вас нет возможности себя реализовать. **F**
39. Вам важнее информация о своем успехе, чем хорошие отношения с руководителем. **F**
40. Вам важнее хорошие отношения с руководителем, чем информация о своем успехе. **D**
41. Лучше иметь хорошие отношения с директором, чем испортить их из-за повышения в должности. **D**
42. Лучше принять повышение в должности, даже если ухудшаются отношения с директором. **Е**
43. Ваша работа на данный момент значит для Вас много, и Вы не хотите сейчас уходить с занимаемой должности, хотя возможностей для повышения нет. **Н**
44. Вы предпочитаете повышение в должности, даже если эта работа будет рутинна. **Е**
45. Вы предпочитаете работать в группе, где хорошие отношения сотрудничества. **I** Это лучше, чем работать одному на хорошо оплачиваемой работе.
46. Предпочитаете хорошо оплачиваемую работу, на которой работаете один. **A**
47. Вам нравится ответственность, даже если нет успеха, и Вы не оправдываете ожиданий. **С**
48. Лучше реализовать данное задание, чем нести большую ответственность. **F**
49. Лучше получать признание за работу, в настоящее время, чем получить **В**

повышение в должности.

50. Лучше получать повышение в должности, даже если в этой должности не получите признания. **Е**

51. Вам важнее поддержка и сотрудничество с коллегами, чем повышение в должности, которое потребует расставания с ними. **І**

52. Вы предпочитаете повышение в должности, даже если придется расстаться с коллегами. **Е**

53. Лучше успешно выполнять имеющуюся работу, чем более интересную, но с риском неудачи. **F**

54. Предпочитаете работу интересную, с которой справляетесь, чем скучную. **Н**

55. Лучше работать с переменным успехом, чем расстаться с коллегами. **І**

56. Лучше всегда иметь успех в работе, даже если у Вас нет поддержки коллег. **F**

КЛЮЧ МОТИВАЦИОННОГО ТЕСТА

Внесите в таблицу полученные результаты в соответствии с расположением букв.
Для проверки – сумма должна быть равна 140.

								Сумма по строке
A								
B								
C								
D								
E								
F								
H								
I								
								140

A – Финансовые мотивы

B – Признание и вознаграждение

С – Ответственность

D – Отношение с руководителем

E – Продвижение

F – Достижения

H – Содержание работы

I - Сотрудничество

Задание. Прочитайте кейс и ответьте на поставленные вопросы.

Том, Дик и Гарри

Вы отвечаете за небольшой отдел и имеете в подчинении трех сотрудников – Тома, Дика и Гарри. Ключ к успеху вашего отдела заключается в том, что бы они были максимально мотивированы. Вот краткая характеристика каждого из сотрудников.

Том относится к тому типу людей, которых трудно менять. Количество прогулов у него намного больше среднего. Он очень любит семью (жену и троих маленьких детей) и считает их центром своей жизни. Лучше всего о Томе говорит тот факт, что он принадлежит к поколению хиппи и глубоко верит в ценности этой культуры. В результате то, что компания может предложить ему, лишь в малой степени способно его вдохновить. Он считает, что работа – это всего лишь средство получения денег для удовлетворения базовых потребностей его семьи, и ничего больше. В общем, Том выполняет свою работу вполне добросовестно, но все попытки заставить его делать сверх того проваливаются. Он обладает некоторым шармом, дружелюбен, но всё же нельзя сказать, что он всей душой предан компании. Ему в основном разрешали «делать всё по-своему», пока он соответствовал минимальным производственным стандартам.

Дик во многом отличается от Тома. Как и Том, он приятный парень, но в отличие от Тома он положительно относится к правилам компании и существующей системе вознаграждения. Он в высшей степени предан компании. Проблема Дика в том, что лишь немного он может делать самостоятельно. Он хорошо выполняет порученное ему дело, но при этом лишен творческой жилки и чувствует свою зависимость, когда требуются самостоятельные действия. К тому же он весьма застенчивый человек и испытывает неуверенность, когда приходится иметь дело с людьми из других отделов. В определенной степени это наносит ущерб его работе, поскольку он не может хорошо представить результаты перед другими отделами компании и перед руководством.

Гарри, напротив, очень настойчивый человек. Он работает ради денег и с готовностью меняет работу, если ему предложат большую зарплату. Он действительно очень хорошо работает на благо компании, но ожидает, что компания будет работать на

него. В той должности, которую он занимает, он не прочь работать по 60 часов в неделю, лишь бы платили достаточно. Хотя ему приходится содержать семью и помогать престарелому отцу, однажды он спокойно бросил работу, когда работодатель не повысил его вознаграждения, полагая, что тот и так зарабатывает слишком много. Он настоящий ведущий. Менеджер с его последнего места работы говорил, что Гарри очень сильная личность, поэтому они были рады избавиться от него, хотя он исключительно хорошо работает. Его предыдущий начальник отмечал, что Гарри все время чего-то не хватает: если не повышения зарплаты, то каких-нибудь дополнительных льгот. Создается ощущение, что он никогда не будет удовлетворен.

1. Можете ли Вы объяснить мотивацию Тома, Дика и Гарри с помощью одной или нескольких теорий мотивации?

2. Какая группа ключевых потребностей и согласно какой теории, доминируют у каждого из этих подчиненных?

Тема 3.1. Группы и команды в организационном поведении.

Задание. Задание ориентировано на выявление групповых эффектов (синергия) в организации. Кроме того, оно позволяет оценить организационные и лидерские навыки студентов. После прочтения ситуации студенты выставляют собственные оценки в рейтинге необходимых для спасения предметов. Затем студенты объединяются в группы по 3-5 человек и выставляют групповой рейтинг. В данном случае необходимо добиться согласия всех членов группы. Затем преподаватель демонстрирует экспертную оценку (МЧС), и студенты считают отклонение от нее сначала для индивидуального решения, потом для группового. Обычно групповое решение оказывается ближе к экспертному. Организуется обсуждение полученных результатов.

Авиакатастрофа

Вы – пассажиры самолета, который потерпел крушение в тундре. Вы летели на пассажирском самолете в городок на севере канадской провинции Квебек в субарктической области. Самолет терпит аварию и попадает в озеро. Летчик погиб. Самолет некоторое время держится на плаву, и вы успеваете выйти из него и вынести некоторые вещи. Затем самолет тонет. Одеты все уцелевшие в теплую зимнюю одежду.

Местность в этой области представляет собой тундру – в основном это болота с разной степенью проходимости. Множество озер, соединенных между собой сетью рек и ручейков. На редких холмах растут карликовые деревья 10-15 см в диаметре.

Время: 6 октября 14.40. Время вашего прибытия точно не оговорено, и вас ожидают в городке, куда вы летели с 7 по 15 октября.

Вам необходимо расположить по степени значимости спасенные вами предметы.

№	Предметы	Индивид. оценка	Групповая оценка	МЧС	Разница
1	Магнитный компас			13	
2	Металлическая банка с 2 л. брусничного сиропа			5	
3	Спальный мешок (арктический вариант)			4	
4	Бутылка воды с дезинфекционными таблетками			15	
5	Кусок брезента 6×6 м			3	

№	Предметы	Индивид. оценка	Групповая оценка	МЧС	Разница	
6	13 спичек в водонепроницаемой коробке			1		
7	80 м плетеного нейлонового каната			6		
8	Действующий электрический фонарь с 4 батарейками			10		
9	3 пары снегоступов			7		
10	2 бутылки рома (0,7 л)			11		
11	Набор для бритья (бритва и зеркало)			9		
12	Заводной будильник			12		
13	Топорик			2		
14	Проколота камера авиационного колеса			8		
15	Книга «Ориентация по звездам на севере»			14		

Тема 3.2. Руководство в организации.

Задание. Тест для самооценки.

Пункты этого перечня рекомендованы Американской ассамблеей университетских школ бизнеса в качестве навыков и личностных особенностей, которые должны быть воспитаны у студентов, обучающихся управлению бизнесом в университете. Работа с тестом поможет студентам оценить собственные лидерские навыки управления людьми и обсудить возможность развития данных навыков в ходе изучения дисциплины.

Оцените себя по предложенным личностным характеристикам, используя шкалу:

А – В этой области я себя чувствую очень уверенно;

Б – Хорошо, но у меня есть еще возможности роста;

В – Слабо, мне надо над этим поработать;

? – Не уверен, не знаю, что и ответить.

1. Устойчивость к стрессам: способность выполнять работу даже в напряженной ситуации.

2. Готовность к неопределенности: способность выполнять работу даже при неоднозначных и изменчивых условиях.

3. Социальная объективность: способность действовать независимо от этнических, гендерных, возрастных и других пристрастий и ранее составленных суждений.

4. «Инстинкт мастерства»: способность для самого себя установить высокие стандарты и придерживаться их.

5. Выносливость: способность переносить долгие часы работы.

6. Адаптивность: способность быть гибким и приспосабливаться к изменениям.

7. Уверенность в себе: способность быть последовательным, решительным, отстаивать собственное мнение.

8. Объективность по отношению к себе: способность оценить собственные сильные и слабые стороны, понимать собственную мотивацию и компетентность.

9. Саморазвитие: способность к обучению и извлечению выводов из собственного опыта и получаемой информации.

10. Предприимчивость: способность выявлять проблемы и использовать представляющиеся возможности для конструктивных изменений.

Подсчет баллов

За каждый ответ А – 1 балл, Б – 0,5 балла, ответы В и ? – баллов не приносят. Просуммируйте результаты и запишите итог _____. Попросите кого-то, кто хорошо вас знает, оценить вас с помощью этого инструмента. Не удивляйтесь, результаты могут существенно отличаться от вашей самооценки.

Тема 4.2. Национальные особенности организационной культуры.

Задание. Деловая игра «Принятие решения о работе за рубежом».

Целью задания является демонстрация проблем, с которыми сталкиваются сотрудники и их семьи при принятии решения о работе за рубежом. Студенты делятся на группы по четыре человека и распределяют роли. После чего они вырабатывают "семейное" решение о том, необходимо ли ехать и если да, то каким составом и в какой последовательности. Студенты формулируют решение и сообщают его остальным "семьям". Проводится дискуссия на тему: "Особенности международной карьеры. Плюсы и минусы трудовой миграции".

Получение назначения на работу за рубежом

В ходе «семейного» обсуждения решите, соглашаться ли на работу за рубежом. Стоит ли ехать всем членам семьи или только части из них? К каким изменениям в семейной жизни приведет принятие предложения? Можно ли достичь согласия в данном вопросе, а если нет, то какие способы принятия решения будут в данном случае типичными?

На обсуждение дается 10 минут, после этого объясните свое решение другим «семьям».

Описание членов семьи

Человек, получивший назначение на работу за границей

Этот человек является руководителем высшего или среднего звена, который быстро движется по карьерной лестнице. Ему предложили быть руководителем зарубежного филиала и гарантировали пост вице-президента после возвращения. Компания обещала оплатить все расходы, связанные с переездом. Работодатели предоставляют сотруднику возможность обучения иностранному языку и всем членам его семьи – ознакомления с культурными традициями другой страны. Работник получает пособие на проживание в размере 20% своего оклада. Этого хватит для того, чтобы обеспечить семье тот уровень жизни, который она имеет при зарплате сотрудника на настоящий момент. Контракт рассчитан на 2 года, но может быть продлен до 4 лет. Члену семьи, получившему назначение на работу, не будет предоставлено никаких дополнительных пособий на оплату жилья и проживание, указанных в контракте, если он поедет в одиночку.

Супруг (супруга) человека, получившего назначение за границу

Этот человек также является специалистом, навыки и опыт которого крайне востребованы на рынке труда в родной стране. Неизвестно, насколько легко ему удастся найти работу за границей. Доходы этого человека, хотя и меньше, необходимы для семейного бюджета, если пара решит оплачивать дальнейшее профессиональное обучение ребенка. Этот человек потратил 15 лет на свой карьерный рост, работая над своей диссертацией по вечерам.

Старший ребенок

Этот ребенок учится на втором курсе колледжа и должен закончить его через 16 месяцев. Переезд в это время может означать пропуск как минимум одного семестра и

задержку в получении диплома. У него (нее) есть невеста (жених); они договорились пожениться сразу после окончания колледжа.

Младший ребенок

Этот ребенок учится в средней школе. Ему 13 лет. Он активно занимается спортом и учится играть на фортепиано. Ребенок страдает хроническими заболеваниями, которые требуют регулярных визитов к специалистам. У ребенка есть несколько очень близких друзей, с которыми он в течение нескольких лет учился в одной школе.

Семинарские занятия

Тема 1.2. Сущность и содержание организационное поведения.

Вопросы для обсуждения

1. Практическая значимость организационного поведения в системе подготовки менеджеров.
2. Роль руководителя в организационном поведении.
3. Взаимосвязь организации и управления в социальных системах. Общие понятия организационного поведения.

Тема 1.3. Организационно-правовые формы организаций.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и основные организационно-правовые формы предприятий в РФ.
2. Особенности организационного поведения в современных формах предприятий
 - сетевые организации;
 - виртуальные организации;
 - оболочечные организации.

Тема 2.1. Потенциал поведения человека в организации.

Вопросы для обсуждения

1. Возможности применения основных теорий и концепций поведения человека в практике менеджмента.
2. Трудности практического приложения требований, выражаемых объективными законами в управлении.
3. Факторы, определяющие поведение человека в организации.

Тема 2.2. Личность и организация.

Вопросы для обсуждения

1. Учет индивидуальных отличий в практике управления.
2. Свойства личности. Стадии развития личности.
3. Черты личности. Личностные характеристики.
4. Теории личности.
5. Структура поведения личности.

Тема 2.3. Теория и практика мотивации сотрудников в организациях.

Вопросы для обсуждения

1. Мотивы и их виды; общие, первичные и вторичные.
2. Социально-психологические регуляторы поведения человека.
3. Элементы мотивационной сферы.

4. Содержательные теории
 - теория Маслоу;
 - теория ERG;
 - двухфакторная теория Герцберга;
 - теория Мак Клелланда.
5. Процессуальные теории
 - теории «X» и «Y» Мак Грегора;
 - теория ожиданий В.Врума;
 - теория справедливости Д. Адамса;
 - мотивационная модель Портера - Лоулера.
6. Мотивация поколения Y

Тема 3.1. Группы и команды в организационном поведении

Вопросы для обсуждения

1. Группы – виды, способы формирования, этапы развития и особенности группового управления.
2. Групповые эффекты поведения.
3. Структура группы.
4. Роли и ролевое поведение в организации.
5. Построение команд: содержание и этапы.

Тема 3.2. Руководство в организации

Вопросы для обсуждения

1. Стили руководства. Лидерство в организации.
2. Качество и черты личности лидера.
3. Поведенческие теории лидерства. Управленческая сетка Блэйка-Мутона.
4. Ситуационное лидерство.
5. Власть в организации – источники формирования, виды власти.

Тема 3.3. Управление организационными конфликтами

Вопросы для обсуждения

1. Организационный конфликт – понятие, причины, виды.
2. Управление конфликтами. Позитивные и негативные функции конфликтов.
3. Завершение конфликта и выход из конфликтной ситуации.

Тема 4.1. Понятие и роль организационной культуры в управлении

Вопросы для обсуждения

1. Элементы организационной культуры.
2. Виды организационных культур.
3. Методы формирования и изменения организационной культуры.
4. Корпоративная культура и фирменный стиль.
5. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

Тема 4.2. Национальные особенности организационной культуры

Вопросы для обсуждения

1. Основные характеристики национальной деловой культуры. Теория Хофштеде.

2. Особенности российских организаций и делового поведения.

Примерные темы дискуссий:

1. Особенности управления человеческими ресурсами в транснациональных корпорациях.
2. Демографические изменения в рабочей силе: новые способы управления в условиях разнообразия.
3. «Обезжиривание» организаций: даунсайзинг и аутсорсинг.
4. Дистанционное присутствие на работе.
5. Этические ценности в принятии решений и поведении менеджера.
6. Теория взаимодействия личности и ситуации как основа для понимания организационного поведения.
7. «Большая пятерка черт личности»: возможности применения в организационном поведении.
8. Практика применения типологий личности в изучении организационного поведения.
9. Роль эмоционального интеллекта в деятельности специалиста и менеджера.
10. Творческий интеллект (креативность) в системе интеллектуальных способностей специалиста и менеджера.
11. Индивидуальный стиль: понятие и условия формирования.

5. Методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся включает усвоение теоретического материала, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, выполнение самостоятельных заданий, изучение литературных источников, использование Internet-данных, изучение нормативно-правовой базы, подготовку к текущему контролю знаний, к промежуточной аттестации.

Вопросы для самоконтроля

1. Свойства личности.
2. Типы темперамента.
3. Значение соционических типов в организационном поведении.
4. Факторы, влияющие на поведение человека в организации.
5. Понятие организационной культуры.
6. Перечислите типологии организационных культур.
7. Каналы общения.
8. Понятия вербального и невербального коммуникационного общения.
9. Виды адаптации человека в организации.
10. Последствия неудовлетворительного коммуникационного поведения.
11. Понятие манипулятора. Меры борьбы с манипуляциями
12. Понятие делового общения. Принципы делового общения. Фазы делового общения.
13. Методы формирования группы. Особенности группового поведения.
14. Роль человека в группе.

15. Эффективность группы.
16. Понятие лидерства. Понятие руководства.
17. Типы лидеров.
18. Понятие власти и влияния. Баланс влияния и власти.
19. Виды мотивов в организационном поведении. Какие факторы влияют на мотивацию?
20. Динамика мотивации труда.
21. Природа и сущность конфликта.
22. Типы конфликтов.
23. Типы поведения людей в конфликтах.
24. Причины конфликтов в организации.
25. Методы разрешения конфликтов.
26. Теории бихевиоризма для моделирования организационного поведения.
27. Основные теории мотивации, их сравнительные характеристики и использование в практике управления персоналом.
28. Мотивация работников на этапах трудовой карьеры.
29. Структура и виды групп, управление группами.
30. Основные процессы групповой динамики.
31. Модели организационного поведения.
32. Организационное поведение в различных национальных культурах.
33. Управление изменениями в организации.
34. Стили руководства.
35. Создание и управление командой
36. Управление стрессом.
37. Организационная культура.
38. Организационные роли: сущность, структура, типология.

6. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Планируемые результаты обучения, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

ОПК-1 – способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ИД-2 (ОПК-1). Решает профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) организационной теории при управлении организационным поведением	Знает: РО-1 ИД-2 (ОПК-1) положения современных и классических теорий управления организационным поведением сотрудников; РО-2 ИД-2 (ОПК-1) сущность и содержание организационного поведения; РО-3 ИД-2 (ОПК-1) понятие потенциала человека в организации; РО-4 ИД-2 (ОПК-1) особенности личности и организации; РО-5 ИД-2 (ОПК-1) основы теории мотивации сотрудников в организации; РО-6 ИД-2 (ОПК-1) групповые и командные особенности в организационном поведении; РО-7 ИД-2 (ОПК-1) основы руководства в организации; РО-8 ИД-2 (ОПК-1) понятие и роль организационной культуры в управлении; РО-9 ИД-2 (ОПК-1) национальные особенности организационной культуры
	Умеет: РО-10 ИД-2 (ОПК-1) определять личные возможности человека для достижения целей группы или организации с целью разработки организационно-управленческих решений и готовности нести за них ответственность с позиций их социальной значимости
	Владеет: РО-11 ИД-2 (ОПК-1) навыками эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, формирования этичной деловой культуры в организации

6.2 Перечень оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой задания для выполнения обучающимся, позволяющие ему приобрести теоретические знания, практически умения (навыки) и опыт, а также решать задачи, связанные с будущей профессиональной деятельностью. Включают в себя задания для текущего контроля уровня успеваемости, оценивающие ход освоения обучающимися дисциплины, и задания для промежуточной аттестации обучающихся, обеспечивающие оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине.

Примерные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Темы докладов (сообщений)

1. Характеристика методов сбора информации о сотрудниках и клиентах: особенности, преимущества и недостатки. Интернет как способ сбора и распространения информации.
2. Характеристика компонентов структуры личности.
3. Формы власти и их особенности применения в организационном поведении.
4. Понятие и сущность стилей руководства.
5. Основные обязанности руководителя.
6. Методы прямого влияния на подчиненных.
7. Изменения организационной культуры организации: причины, способы, субъекты изменений.
8. Виды морального стимулирования (на конкретных примерах).
9. Эффективность групповой деятельности (разбор практической ситуации).
10. Стратегия и тактика поведения в конфликте.
11. Стресс на рабочем месте специалистов и служащих.
12. Национальные особенности поведения в России; анализ различий между странами на основе классификации Хофстейде.
13. Вербальные компоненты этикета у представителей разных этнических групп.

Задачи-кейсы

1. Жалоба клиента
2. Младший партнер
3. Том, Дик и Гарри
4. Руководитель НИОКР
5. Капитан катера береговой охраны
6. Работа за рубежом
7. Проведение собеседования
8. В чужой монастырь

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Список вопросов к зачету с оценкой

ИД-2 (ОПК-1) Знать

1. Теория организационного поведения: сущность, предмет и задачи курса.
2. Модели поведения человека как социально-экономическая система.

3. Типы поведения человека Эволюция взглядов
4. Характеристика направлений классической теории поведения человека.
5. Характеристика современных направлений теории поведения человека.
6. Черты и свойства поведения человека в организации.
7. Внутренняя среда организации и поведение человека.
8. Внешняя среда организации – и поведение человека
9. Поведение человека характеристика его в организации.
10. Законы поведения человека в организации и развитие организации.
11. Механизм поведения человека в организации и механизм использования поведения человека в организации.
12. Смена модели поведения человека в организации при информированности и упорядоченности.
13. Факторы поведения человека в организации.
14. Организационное поведение - анализ.
15. Основные этапы организации по отношению к организационному поведению: цели, структура, задача, технология, люди.
16. Взаимосвязанность, системная модель организационного поведения, пропорциональность, соотнесенность.
17. Специфические законы организационного поведения.
18. Последствия поведения человека в организации, формирующие ее.
19. Методы упорядочения поведения личности.
20. Формирование и функционирование личности в организации.
21. Должностное положение, стиль управления, разделение труда в структуре организации
22. Понятие «мотивации» и его использование в практике управления.
23. Содержательные теории мотивации.
24. Принципы поведения человека в организационных системах.
25. Личные возможности человека для достижения целей группы или организации с целью разработки организационно-управленческих решений.
26. Ответственность за результаты организационно-управленческих решений с позиций их социальной значимости.
27. Задачи и принципы организационного поведения человека в организационных системах.
28. Процесс формирования и методы поведения человека в организационных системах.
29. Оценка эффективности поведения человека в организационных системах.
30. Корректировка поведения человека в организационных системах и условия поведения человека в организационных системах.
31. Поведение человека при реорганизации организации: этапы и методы управления.
32. Понятие “ личности ”.
33. Общества, их характеристики и особенности личности.
34. Виды личности, их характеристики и особенности.
35. Информационные барьеры и особенности личности организаций.
36. Взаимодействие и организации. Перспективные направления развития личности в организации.

Тест
ИД-2 (ОПК-1) Уметь

1. Основным объектом исследования организационного поведения являются:
 - 1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;
 - 2) большие и средние бизнес-компании;
 - 3) любые бизнес-компании, независимо от размера;
 - 4) государственные компании и некоммерческие организации.

2. Предметом организационного поведения выступают закономерности:
 - 1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;
 - 2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;
 - 3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;
 - 4) индивидуального, группового и организационного поведения.

3. Организационное поведение является отраслью:
 - 1) прикладного знания;
 - 2) теоретического знания;
 - 3) практического знания;
 - 4) интуитивного знания и здравого смысла.

4. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:
 - 1) психология, социология и теория организаций;
 - 2) экономика, антропология и политология;
 - 3) экономика и менеджмент;
 - 4) управление человеческими ресурсами.

5. Практической целью организационного поведения является повышение эффективности управления:
 - 1) материально-техническими ресурсами организации;
 - 2) человеческими ресурсами организации;
 - 3) финансовыми ресурсами организации;
 - 4) технологическими ресурсами организации.

6. При разработке моделей организационного поведения организационное поведение опирается на понимание работника как человека:
 - 1) ленивого и равнодушного;
 - 2) с низкой потребностью в профессиональном развитии;
 - 3) заинтересованного и ответственного;
 - 4) нуждающегося в контроле.

7. Основными тенденциями развития общества, влияющими на организационное поведение, являются:
 - 1) развитие многополярного мира;
 - 2) климатические изменения — глобальное потепление;

- 3) развитие психогенетики;
- 4) стремительное развитие технологий.

8. Демографические изменения рабочей силы приводят к необходимости:

- 1) ужесточать требования к приему на работу новых сотрудников;
- 2) контролировать существующие методы управления человеческими ресурсами;
- 3) разрабатывать новые способы управления человеческими ресурсами в ситуации разнообразия;
- 4) разрабатывать программы повышения организационной лояльности.

9. Развитие современных компьютерных технологий ведет к тому, что:

- 1) допускается дистанционное присутствие сотрудника на работе;
- 2) уменьшается объем рабочей нагрузки работника;
- 3) повышается мотивация трудовой деятельности;
- 4) облегчается формирование команды.

10. Изменения в ожиданиях людей касаются следующих аспектов деятельности организации:

- 1) унификации корпоративных норм и правил поведения;
- 2) гибкости организации в ответ на потребности работника;
- 3) повышения уровня сплоченности коллектива;
- 4) оптимизации процессов принятия управленческих решений.

11. Одним из основных свойств личности является ее:

- 1) типичность;
- 2) уникальность;
- 3) изменчивость;
- 4) непредсказуемость.

12. В теории взаимодействия влияние личности на организационное поведение зависит:

- 1) от условий и содержания работы;
- 2) от демографических характеристик человека;
- 3) от стажа и профессиональных компетенций;
- 4) от материального вознаграждения.

13. Одним из основных блоков профессиональной пригодности по В. А. Бодрову являются:

- 1) профессионально-важные свойства личности;
- 2) профессиональное образование;
- 3) профессиональный стаж;
- 4) профессиональное признание.

14. «Большая пятерка» черт личности включает в себя:

- 1) мотивацию достижений;
- 2) самооценку;

- 3) локус контроля;
- 4) эмоциональную устойчивость.

15. Для организационного поведения особенно важны следующие характеристики личности:

- 1) экстраверсия — интроверсия;
- 2) позитивная — негативная эффективность;
- 3) закрытость — открытость опыту;
- 4) антагонизм — доброжелательность.

16. В типологии Майерс — Бриггс к основным измерениям личности относятся:

- 1) способы выражения эмоций;
- 2) способы поведения в конфликтах;
- 3) способы принятия решения;
- 4) способы саморегуляции.

17. В основе когнитивного интеллекта лежит способность:

- 1) гибко мыслить и прогнозировать события;
- 2) решать практические проблемы в повседневной жизни;
- 3) распознавать и регулировать эмоции;
- 4) понимать сложные идеи, анализировать и делать умозаключения.

18. Процедура подбора персонала включает в себя:

- 1) адаптацию к работе;
- 2) трудовую мотивацию;
- 3) обучение и развитие;
- 4) формирование лояльности.

19. Индивидуальный стиль деятельности выполняет функцию:

- 1) приспособления человека к требованиям деятельности;
- 2) активизации деятельности человека;
- 3) демонстрации свойств индивидуальности;
- 4) изменения требований деятельности.

20. Выработка индивидуального стиля деятельности затруднена при следующих особенностях труда:

- 1) интенсивность межличностных коммуникаций;
- 2) отсутствие «зоны неопределенности» в выборе способов работы;
- 3) ответственность за принимаемые решения;
- 4) отсутствие «сильной» организационной культуры.

21. Отличительным свойством эмоций является:

- 1) слабое влияние на формы проявления эмоций культуры;
- 2) трудность построения классификации эмоций;
- 3) наличие совокупности плохо осознаваемых объектов (причин);
- 4) наличие конкретного объекта (причины).

22. Влияние эмоций на рабочее поведение заключается в том, что:

- 1) сильные позитивные эмоции улучшают деятельность, а негативные — ухудшают;
- 2) позитивные и негативные сильные эмоции одинаково дезорганизуют деятельность;
- 3) дезорганизующее влияние негативных эмоций сильнее, чем влияние позитивных эмоций;
- 4) эмоции человека мало влияют на его рабочее поведение, человек — существо рациональное.

23. Влияние плохого настроения на рабочее поведение заключается в том, что:

- 1) резко падает продуктивность работы;
- 2) снижаются оценки людей и событий;
- 3) возникают приятные воспоминания о прежних успехах;
- 4) возникает стремление к помощи и сотрудничеству с коллегами.

24. Эмоциональный диссонанс является следствием:

- 1) эмоционального самоконтроля;
- 2) эмоциональной саморегуляции;
- 3) организационного участия;
- 4) эмоционального шока.

25. Воздействие руководителя на эмоциональную сферу подчиненных должно быть направлено:

- 1) на создание благоприятного эмоционального климата;
- 2) на соблюдение кодекса эмоционального поведения;
- 3) на отбор в коллектив эмоционально устойчивых сотрудников;
- 4) на поощрение сугубо профессиональных коммуникаций и отношений.

26. В трансактном подходе к исследованию стресса основной акцент ставится:

- 1) на объективных характеристиках стрессовой ситуации;
- 2) на субъективном восприятии и оценке человеком ситуации;
- 3) на позитивной роли стресса в профессиональном развитии личности;
- 4) на различиях в уровнях затрудненных условий, вызывающих стресс.

27. Одним из факторов организационного стресса является:

- 1) загрузка работника сложными задачами;
- 2) загрузка работника новыми задачами;
- 3) недогрузка работника сложными задачами;
- 4) загрузка работника творческими задачами.

28. Одним из типов конфликта между работой и семьей является:

- 1) межличностный конфликт;
- 2) временной конфликт;
- 3) конфликт поколений;
- 4) гендерный конфликт.

29. Психологическое переутомление включает в себя:

- 1) симптомы сердечно-сосудистых заболеваний;
- 2) разрушение рабочих ролей;
- 3) агрессивное поведение на работе;
- 4) неудовлетворенность работой.

30. К организационным программам преодоления стресса относятся:

- 1) программы вовлеченности;
- 2) программы кадрового резерва;
- 3) программы здоровья;
- 4) программы повышения квалификации.

31. К основным типам отношений, связанных с организацией, относятся:

- 1) организационная стратегия;
- 2) организационные коммуникации;
- 3) организационная приверженность;
- 4) организационная структура.

32. Фактором удовлетворенности работой выступает:

- 1) семейное положение работника;
- 2) лояльность к организации;
- 3) предубеждения по отношению к коллегам;
- 4) тип выполняемой работы.

33. Наиболее распространенным методом измерения удовлетворенности работой является:

- 1) метод тестирования;
- 2) метод анализа критических ситуаций;
- 3) метод анкетирования;
- 4) метод интервью.

34. В двухфакторной теории Ф. Херцберга к факторам мотивации относятся:

- 1) интересные по своему содержанию задачи;
- 2) безопасность труда;
- 3) дизайн работ в организации;
- 4) физические условия работы.

35. Последствия неудовлетворенности работой состоят в том, что:

- 1) сильно ухудшается результативность работы;
- 2) возникают конфликты с руководством;
- 3) повышается готовность к сотрудничеству и взаимопомощи;
- 4) возникает абсентеизм.

36. В общей процессуальной модели увольнения по собственному желанию важную роль в намерении уволиться играет:

- 1) ситуация на рынке труда;

- 2) обстоятельства частной жизни;
- 3) пол работника;
- 4) личностные особенности работника.

37. Индивидуалистическая модель поведения проявляется в том, что:

- 1) оказывается помощь в решении сложных задач;
- 2) строго выполняются только прямые функциональные обязанности;
- 3) выдвигаются предложения по улучшению работы;
- 4) даются позитивные оценки организации во внешней среде.

38. В основе аффективной приверженности лежит:

- 1) высокая удовлетворенность выполняемой работой;
- 2) принятие целей и ценностей организации;
- 3) обязательства перед менеджментом и коллегами;
- 4) возможные негативные последствия ухода из компании.

39. Высокая организационная приверженность играет важную роль:

- 1) в повышении инновационности компании;
- 2) в улучшении организационной структуры компании;
- 3) в трансформации организационной культуры;
- 4) в стабилизации кадрового состава компании в кризисных ситуациях.

40. К наиболее распространенным предубеждениям в организации относятся:

- 1) в отношении образования работника;
- 2) в отношении возраста работника;
- 3) в отношении хобби работника;
- 4) в отношении мотивации работника.

41. В структуру мотива по Е. П. Ильину входит:

- 1) блок «внешнего фильтра»;
- 2) блок «внутреннего фильтра»;
- 3) опыт и компетенции;
- 4) профессиональные способности.

42. К основным функциям мотивации относится функция:

- 1) организации деятельности;
- 2) побуждения к деятельности;
- 3) осмысления деятельности;
- 4) отношения к деятельности.

43. Для процессуальных теорий мотивации ключевым понятием является:

- 1) понятие «ожидание»;
- 2) понятие «валентность»;
- 3) понятие «эффективность»;
- 4) понятие «проектирование».

44. Трудовая мотивация объясняет:

- 1) результативность труда;
- 2) индивидуальный стиль трудовой деятельности;
- 3) избирательность трудового поведения;
- 4) материальное стимулирование труда.

45. Потребности представляют собой состояние нужды, которое:

- 1) является осознаваемым;
- 2) является не осознаваемым;
- 3) является частично осознаваемым;
- 4) может быть и осознаваемым, и не осознаваемым.

46. К группе социальных потребностей относятся:

- 1) потребность в познании;
- 2) потребность в творчестве;
- 3) потребность в эстетических наслаждениях;
- 4) потребность в признании.

47. В теории мотивации А. Маслоу не насыщаемой потребностью является:

- 1) потребность в безопасности;
- 2) социальная потребность;
- 3) потребность в самореализации;
- 4) потребность в самоуважении.

48. В теории Д. МакКлелланда к приобретенным потребностям относятся:

- 1) экзистенциальные потребности;
- 2) социальные потребности;
- 3) потребность в развитии;
- 4) потребность во власти.

49. В теории постановки целей Э. Лока и Г. Латхэма одним из важных условий достижения цели выступает:

- 1) приверженность цели;
- 2) приверженность организации;
- 3) получение материального вознаграждения;
- 4) признание со стороны окружающих.

50. В модели характеристик работ Р. Хэкмана и Г. Олдхэма для повышения мотивации работника необходимо:

- 1) повысить работнику заработную плату;
- 2) повысить уровень ожиданий работника;
- 3) перепроектировать работу;
- 4) улучшить физические условия труда.

51. Карьера — это:

- 1) эволюционная смена профессий;
- 2) эволюционная смена организаций;

- 3) эволюционная смена сфер деятельности;
- 4) эволюционная смена рабочих мест.

52. Предпосылкой широкого распространения представлений о «карьере без границ» является:

- 1) стремление к более престижной работе;
- 2) желание отдохнуть от своей прежней компании;
- 3) нестабильность экономической жизни компаний;
- 4) поиск разнообразия в престижной жизни.

53. Для эффективного решения проблемы «организационной социализации» активно используются:

- 1) тренинги личностного развития;
- 2) индивидуальные консультации;
- 3) программы преодоления стресса;
- 4) программы корпоративного ориентирования.

54. Отличительным признаком формальной рабочей группы является:

- 1) наличие функции управления в совместной трудовой деятельности;
- 2) наличие у членов рабочей группы общих увлечений;
- 3) наличие у членов рабочей группы взаимной симпатии;
- 4) произвольность возникновения.

55. К основным видам формальных рабочих групп относятся:

- 1) дружеские группы;
- 2) проектные группы;
- 3) группы по интересам;
- 4) сплоченные коллективы.

56. Влияние роли заключается в том, что оно делает поведение человека:

- 1) результативным;
- 2) произвольным;
- 3) гибким;
- 4) предсказуемым.

57. Групповые нормы — это:

- 1) официальный кодекс корпоративного поведения;
- 2) неформальные правила поведения;
- 3) одобряемые в компании правила поведения;
- 4) правила этического поведения руководителя.

58. Фактором групповой сплоченности выступает:

- 1) демографический состав группы;
- 2) взаимоотношения с другими группами;
- 3) размер группы;
- 4) распределение ролей в группе.

59. Исследователи различают следующие виды совместимости:

- 1) профессиональная;
- 2) физическая;
- 3) вкусовая;
- 4) биологическая.

60. Феномен коллективной безответственности состоит в том, что при увеличении численности группы индивидуальная ответственность каждого:

- 1) уменьшается;
- 2) возрастает;
- 3) стабилизируется;
- 4) усредняется с групповой.

61. Базовым условием формирования самоуправляемых команд является:

- 1) усиление контроля за работой группы;
- 2) наличие высокой групповой сплоченности;
- 3) предоставление рабочей группе дополнительных ресурсов;
- 4) предоставление рабочей группе автономии.

62. Для успешного формирования самоуправляемых команд рекомендуют:

- 1) проводить тренинг личностного роста;
- 2) выделить дополнительное материальное вознаграждение;
- 3) стимулировать конкуренцию между группами;
- 4) проводить тренинг командообразования.

63. Общение выполняет:

- 1) развивающую функцию;
- 2) перцептивную функцию;
- 3) стимулирующую функцию;
- 4) функцию сплочения.

64. Специфика человеческой коммуникации состоит в том, что информация:

- 1) передается без искажений;
- 2) кодируется и декодируется;
- 3) формируется и уточняется;
- 4) характеризуется объемом и скоростью передачи.

65. Благодаря регулятивной функции осуществляется:

- 1) организация совместной деятельности;
- 2) прием и передача информации;
- 3) восприятие и понимание партнера по общению;
- 4) выработка общего смысла.

66. Современные инновационные и интеллектуальные компании стремятся к построению:

- 1) централизованных коммуникационных сетей;

- 2) децентрализованных коммуникационных сетей;
- 3) неформальных коммуникационных сетей;
- 4) «крестообразных» коммуникационных сетей.

67. По Дж. Коттеру лидерство в отличие от менеджмента предполагает:

- 1) планирование и составление бюджета;
- 2) организацию и подбор персонала;
- 3) мотивацию и воодушевление;
- 4) контроль результатов работы и последующее их решение.

68. Современные исследователи в список лидерских качеств включают:

- 1) честность и принципиальность;
- 2) интравертированность;
- 3) эмоциональную неустойчивость;
- 4) макиавеллизм.

69. В теориях харизматического лидерства харизму связывают в первую очередь:

- 1) со взаимодействием лидера и последователей;
- 2) с лидерскими качествами;
- 3) со стилем лидерства;
- 4) с профессиональной зрелостью последователей.

70. В атрибутивной модели лидерства Т. Митчела и Р. Вуда к внутренним причинам плохой работы относятся:

- 1) плохое оборудование;
- 2) нереальные сроки;
- 3) недостаточные усилия;
- 4) болезнь членов рабочей группы.

71. Интерес к организационной культуре наиболее выражен:

- 1) в промышленных компаниях;
- 2) в «органических» компаниях, работающих в сфере интеллектуальных услуг;
- 3) в автомобильных компаниях;
- 4) в компаниях розничной торговли.

72. Понимание культуры как доступной изменениям опирается:

- 1) на герменевтический подход;
- 2) на феноменологический подход;
- 3) на объективистский подход;
- 4) на подход, связанный с использованием метафор.

73. Понимание культуры как метафоры означает, что культура:

- 1) пронизывает все подсистемы организации;
- 2) пронизывает отдельные подсистемы организации;
- 3) пронизывает одну ключевую подсистему организации;
- 4) сама является одной из подсистем.

74. Среди существующих метафор организации Г. Морган выделяет метафору:

- 1) организация как семья;
- 2) организация как живой организм;
- 3) организация как карьера;
- 4) организация как жизнь.

75. Средний уровень структуры организационной культуры (по Э. Шейну) представляют:

- 1) ценности и верования;
- 2) мифы и истории, связанные с организацией;
- 3) внешние ритуалы и церемонии;
- 4) слабо осознаваемые базовые представления.

76. Организационное поведение изучает

- 1) психологические особенности индивида;
- 2) миссию, цели, задачи, стоящие перед организацией;
- 3) закономерности и особенности трудового поведения людей, групп, организации в целом;
- 4) все ответы верны.

77. Организационное поведение рассматривается в трёх взаимосвязанных уровнях

- 1) менеджмента, теории организации, управления персоналом;
- 2) поведения индивида, групп, организации;
- 3) психики, сознания, эмоций;
- 4) правильных ответов нет.

78. Условиями формирования организационного поведения является

- 1) «руководитель-подчинённый»;
- 2) «конфронтация-сотрудничество»;
- 3) «привычка-навык»;
- 4) «стимул-реакция».

79. Результативность организационного поведения выражается в

- 1) восприятии цели и готовности к совместным усилиям;
- 2) рациональности достижения цели;
- 3) степени достижения общей цели;
- 4) в выборе средств достижения цели.

80. Курс «ОП» связан с такими дисциплинами, как

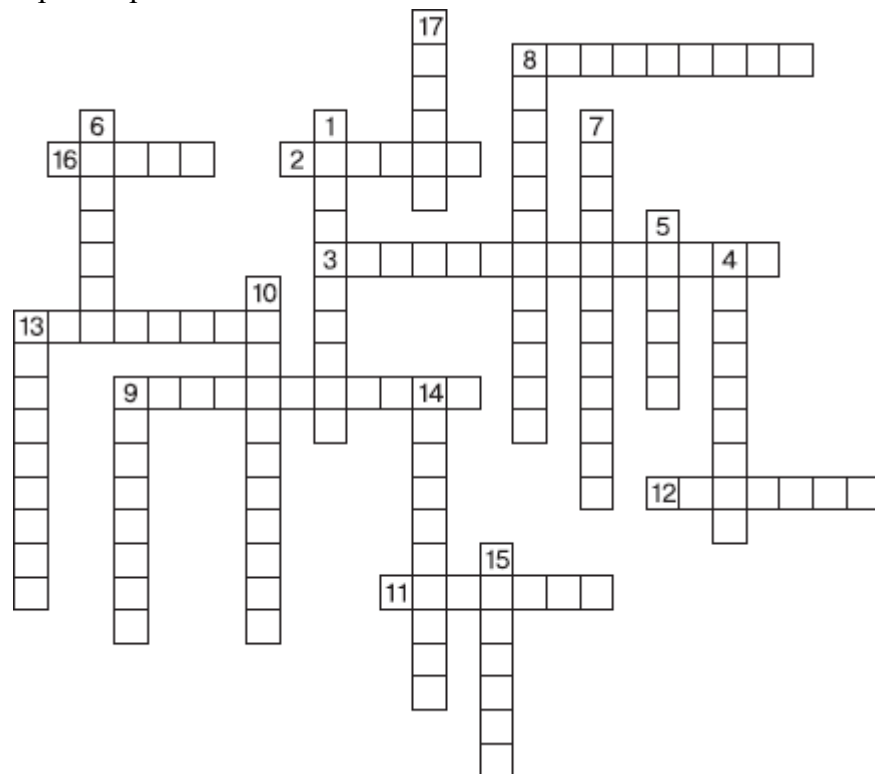
- 1) математика, статистика, эконометрика;
- 2) основы менеджмента, теория организации, социальная психология;
- 3) анализ и аудит, финансовый менеджмент, бухгалтерский учёт;
- 4) все ответы верны.

81. Управление конфликтом – это

- 1) выяснение сути конфликта;

№ п/п	Стимулы к труду	Мотивы воздействия

Задание 2. Кроссворд.



Вопросы.

По горизонтали.

2. Создатель научного менеджмента.
3. Процесс расширения сферы деятельности предприятия в целях снижения риска, повышения степени выживаемости фирмы.
8. Система управления фирмой, при которой особое внимание уделяется изучению рынка.
9. Функция управления, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.
11. Экономические отношения по образованию и использованию фондов денежных средств.
12. Обобщающий показатель эффективности деятельности коммерческой организации.
13. Управленец.
16. Форма легального отстаивания интересов определенных социальных групп.

По вертикали.

1. Совокупность методов, форм и средств управления организацией для достижения поставленных целей.
4. Нововведение, внедрение чего-либо нового.
5. Ученый, выделивший 5 основных функций менеджмента.
6. Форма объединения, для которой характерно единство собственности и контроля.
7. Стадия процесса управления, на которой определяются цели деятельности организации.

8. Совершенствование действующих машин, оборудования и приведение их в состояние, отвечающее современному технико-экономическому уровню.
9. Количественный и качественный учет и оценка результатов работы организации.
10. Самостоятельно хозяйствующий субъект, преследующий коммерческие цели при производстве продукции, выполнении работ и оказании услуг.
13. Активизация людей на выполнение поставленных целей.
14. Долгосрочное вложение денег в предприятие.
15. Один из факторов производства.
17. Создатель «иерархии потребностей».

Задание 3.

- Определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;
- Выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;
- Представить основные функции менеджмента этой организации;
- Определить последствия существования данной организации.

Задание 4. Разработайте предложения по выводу пансионата из создавшейся ситуации для уменьшения влияния внешней среды.

Ситуация.

Рабочий день начальника пансионата «Маяк» начался не совсем удачно. На прием по личным вопросам было записано много посетителей, в том числе и Алла Николаевна, сотрудница, которая давно работает в пансионате горничной. Однако прием пришлось начать разговором с группой отдыхающих, которые пришли поговорить об изменениях, произошедших в пансионате за последний год.

Отдыхающие высказали претензии: на территории пансионата стало намного грязнее, чем год назад, в комнатах перестали нормально убираться, на озере возникло достаточно интенсивное движение (катера, моторные лодки, водные мотоциклы), что сделало купание небезопасным. После этого разговора директор начал прием по личным вопросам.

Горничная Алла Николаевна (кстати, работающая в тех коттеджах, о которых говорили отдыхающие) стала жаловаться на то, что в последнее время резко возрос объем работ, который она должна выполнять, а заработная плата осталась слишком низкой.

Оба разговора заставили директора вновь вернуться к вопросу о предстоящей реорганизации пансионата, подумать о том, как начать необходимые преобразования, и о связанных с этим трудностях.

Пансионат был построен более 30 лет назад на озере (системе озер) Селигер и долгое время функционировал как турбаза.

Система озер Селигер, расположенная на Валдайской возвышенности Восточно-Европейской (Русской) равнины, образована многочисленными плесами, соединенными протоками, с большим количеством островков (более 150) и лесистыми берегами, изрезанными заливами и бухтами.

В настоящее время на территории турбазы работает пансионат, состоящий из 2 корпусов и более 20 коттеджей со всеми удобствами, в которых одновременно могут отдыхать около 450 человек. Пансионат стал центром отдыха в северной части Селигера.

Трудности в работе пансионата начались в начале 90-х гг., потом дела несколько наладились, турбаза акционировалась, превратившись в ЗАО «Пансионат „Маяк“», работникам вручили акции, и к 2000 г. положение выправилось.

Стоимость проживания в пансионате составляет, в зависимости от условий, от 400 до 1200 руб. в сутки с человека. Известность и удачное расположение пансионата (сосновый бор на берегу озера, ягодники, грибные места) позволяют ему сохранять свою привлекательность для отдыхающих и до настоящего времени.

Но постепенно стали возникать проблемы: средств на поддержание материальной базы пансионата не хватает, состояние фондов требует значительных капитальных вложений, в последнее время к пансионату стали проявлять интерес местные криминальные структуры. Вместе с тем, пансионат является «градообразующей» организацией для данной местности: он снабжает теплом, водой и работой жителей расположенного рядом поселка с населением 300 человек. В настоящее время в пансионате работает около 150 человек: половина на постоянной основе, а остальные – только летом.

Такое центральное положение пансионата создает для его руководства дополнительные сложности.

1. В поселке нет другой работы, но из-за низкой заработной платы местные жители не спешат идти на должности горничных, сторожей и т. п., а предпочитают сдавать в аренду жилье «диким» отдыхающим, выступая тем самым конкурентами пансионата.

2. Пансионат снабжает теплом и водой поселок, выставляя счета местным властям, но те не оплачивают их вовремя, несмотря на то, что жители деньги платят.

3. Пансионат вывозит мусор как за отдыхающими, так и за жителями поселка, а это в последнее время стало стоить существенных денег. Система сбора мусора осталась на уровне 10-летней давности, а его количество резко возросло, и прежнее количество дворников не в состоянии с ним справиться. В результате на базе стало значительно грязнее, что грозит снизить привлекательность пансионата для отдыхающих.

4. Московские турфирмы продают путевки с наценкой в 25 %. Получается, что на пансионате все хотят зарабатывать, а вклады – вать в его развитие не очень торопятся.

Как переломить ситуацию? Вот основная проблема, которая волнует руководство пансионата.

Задание 5. Ситуация.

Небольшая компания по продаже автомобилей имеет несколько торговых площадок в разных районах Москвы. На одной из таких площадок работает коллектив из 35 человек, большая часть которых продавцы. Коллектив сплочен, дружен, в нем хорошо развиты неформальные контакты, иногда переходящие в панибратские отношения. Продавцы часто подменяют друг друга, не ставя руководство в известность, используется «скользящий» график работы. Такой режим работы создает определенные сложности для отдела кадров при ведении табельного учета, учета отработанного времени.

Все работники — специалисты высокой квалификации, «гении продаж», у каждого есть свои подходы к клиентам.

Тереков — «клоун-весельчак», может найти общий язык с любым молодым человеком (до 30 лет), ведет свободный образ жизни.

Васильев — «педант», запросто общается с самыми дотошными и занудливыми клиентами, поскольку спокоен и доброжелателен.

Павленко лучше всех умеет продавать машины покупательницам - женщинам.

Бекетов — «ас продаж» — может работать с любым клиентом, и редко когда клиенты уходили от него без покупки.

Этот коллектив, применяя свои нестандартные приемы продажи подходы к работе, обеспечивал самый высокий уровень продаж среди всех площадок фирмы.

Неожиданно в этом коллективе происходит кража. Руководство компании, разобравшись с ситуацией, выявило виновного (им оказался новенький продавец) и уволило руководителя площадки, который придерживался либерального стиля управления. Остро встал вопрос о новом руководителе. Бекетов, которому предложили эту должность, отказался, мотивируя свой отказ тем, что его стиль — продажи, а не возня с бумажками.

Руководство фирмы решило подобрать более жесткого руководителя с тем чтобы ввести работу площадки в более организованные рамки, устранить панибратство, повысить дисциплину. Руководителем был назначен Завадский.

Завадский — хороший специалист, менеджер по продажам со стажем работы, имеет также навыки руководящей работы, но он «со стороны».

В работе Завадский придерживается формальных правил, наводит порядок с дисциплиной, рабочим расписанием, пытается внедрить приемы продаж, принятые во всем мире, но не использовавшиеся на этой площадке ранее, не поощряет неформальные контакты. Бекетов стал отстаивать приемы, принятые в данном коллективе продавцов, на что Завадский пригрозил ему увольнением. Новый начальник не стал посещать традиционно устраиваемые торжества, утверждая, что ему не нравятся шумные сборища. Коллектив начинает лихорадить; социально-психологический климат испортился, работа ухудшилась.

Через два месяца Завадский допустил ошибку, причиной которой было отсутствие у него опыта работы на данном месте. Любой опытный продавец мог бы указать на возможность такой ошибки заранее (по крайней мере, Бекетов), но все молчали и тихо посмеивались. Когда Завадский узнал об этом, он пошел к вышестоящему начальству, обвинил Бекетова и потребовал его увольнения.

Вопросы:

1. Как сформулировало руководство фирмой проблему на данной площадке?

Правильно ли сформулирована проблема?

2. Какие ошибки допустило руководство фирмой? Какие меры нужно было предпринять?

3. Почему Завадскому не удалось наладить отношения с группой?

4. Определите, какие нормы, принятые в коллективе, были нарушены Завадским и почему.

5. Разработайте систему мер воздействия на коллектив продавцов со стороны Завадского.

6. Спрогнозируйте последствия принятия предлагаемых мер на ближайший год.

6.3. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Для оценивания результатов промежуточной аттестации применяется шкала оценивания, включающая следующие оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Зачет с оценкой. Критерии выставления оценок

Знания обучающихся оцениваются путем выставления по результатам ответа обучающегося итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;
- уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;
- логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать и проследить причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;
- нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и проследить причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущении обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;
- существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала, неумения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;
- невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- скрытое или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;
- не владения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины;
- невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

- необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;
- необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования с использованием шкалы, включающей оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оценивание результата проводится следующим образом:

«Отлично» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 80% до 100% от общего количества

«Хорошо» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 71 до 79% от общего количества;

«Удовлетворительно» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют 50 –70 % правильных ответов;

«Неудовлетворительно» - работа, содержащая менее 50% правильных ответов.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст : электронный.

2. Басенко, В.П. Организационное поведение : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03559-3. – Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1. Демчук, О.Н. Теория организации : учебное пособие : [16+] / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 262 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54544> – ISBN 978-5-9765-0699-2. – Текст : электронный.

2. Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Оренбургский государственный университет. – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2013. – 162 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135> – Текст : электронный.

3. Семенов, А.К. Организационное поведение : учебник : [16+] / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826> – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.

4. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 446 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-7369-0. – DOI 10.23681/435528. – Текст : электронный.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. <http://biblioclub.ru/> – электронная библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн»
2. <http://www.iprbookshop.ru/> – электронная библиотечная система IPR BOOKS
3. <http://www.yurist.ru>
4. <http://www.garant.ru> – ГАРАНТ: [Информационно-правовой портал]
5. Справочная правовая система Консультант Бизнес: Версия Проф
Профессиональные базы данных в составе СПС Консультант:
- Законодательство Санкт-Петербурга и Ленинградской области
- Международное право

9. Лицензионное программное обеспечение

- Dr.Web Desktop Security Suite (Комплексная защита)
- MS Windows 7 Профессиональная
- MS Windows 10 Pro
- MS Office 2010
- VS Office 2013
- MS Office 2016
- Moodle 3.8.2.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В зависимости от вида проводимых учебных занятий и форм осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, а также имеющие наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин);

- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа (с типовым оборудованием, обеспечивающим применение современных информационных технологий, и наглядными пособиями);

- специальные помещения для проведения занятий по дисциплине (в т.ч. лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени сложности);

- компьютерные классы с демонстрационно-обучающими и обучающе-контролирующими возможностями, доступом к базам данных и Интернет;

- кабинет для занятий по иностранному языку (оснащенный лингвистическим оборудованием);

- учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы обучающихся (оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации);
- библиотека (имеющая читальные залы и рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности. При необходимости обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.