

Министерство образования и науки Российской Федерации
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ – «НИНХ»
Кафедра экономики труда и управления персоналом

**МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО
ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
СТУДЕНТОВ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ**

Учебная дисциплина
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.03.03 - Управление персоналом, Управление персоналом организации,
Экономика труда

Новосибирск 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ (СЕМИНАРСКИМ) ЗАНЯТИЯМ

Раздел 1. Теоретико-методологические основы организационного поведения

Тема 1.1. Организационное поведение как объект управления

Тема 1.2. Научные основы изучения поведения

Раздел 2. Личность и организация.

Тема 2.1. Трудовое поведение и личность работника.

Тема 2.2. Основы взаимодействия личности и организации.

Тема 2.3. Мотивация и ценности работников.

Раздел 3. Группы в организации

Тема 3.1. Формирование группового поведения в организации

Тема 3.2. Лидерство и власть в организации

Тема 3.3. Коммуникации в организациях.

Раздел 4. Организация как субъект поведения.

Тема 4.1. Особенности организаций и организационное поведение.

Тема 4.2. Поведенческий аудит и система управления организационным поведением.

Тема 4.3. Поведенческий маркетинг.

Список библиографических источников для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам учебной дисциплины

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ ВИДОВ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

2.1. Эссе

2.1.1. Задания для выполнения эссе

2.1.2. Общие требования к выполнению эссе

2.1.3. Требования к структуре, объему и содержанию эссе

2.1.4. Критерии оценки эссе

2.1.5. Требования к форме представления эссе

2.2. Расчетно-графическая работа

2.2.1. Цели и задачи выполнения расчетно-графической работы

2.2.2. Инструкция по выполнению расчетно-графической работы

2.2.3. Задания для выполнения расчетно-графической работы

2.3. Репродуктивная контрольная работа

2.3.1. Цели и задачи выполнения репродуктивной контрольной работы

2.3.2. Инструкция по выполнению репродуктивной контрольной работы

2.3.3. Задания для выполнения репродуктивной контрольной работы

РАЗДЕЛ 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Список вопросов для подготовки к зачету

3.2. Общие положения проведения зачета

Приложение А Требования к оформлению различных видов самостоятельной работы студентов

РАЗДЕЛ 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ (СЕМИНАРСКИМ) ЗАНЯТИЯМ

1.1. Организация самостоятельной работы студентов по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к практическому (семинарскому) занятию по учебной дисциплине «Организационное поведение»:

1. Проработать конспект лекций;
2. При необходимости обратиться к источникам основной и дополнительной литературы, рекомендованной по каждому из двух разделов учебной дисциплины;
3. Подготовить устный ответ на вопросы, входящие в структуру содержания практического (семинарского) занятия по каждой теме соответствующего раздела учебной дисциплины;
4. Ответить на вопросы тестовых заданий по каждой конкретной теме соответствующего раздела учебной дисциплины, выбрав один или несколько вариантов ответа верных, по Вашему мнению;

5. Подготовить доклад по направлениям исследования, предложенным для каждой из тем соответствующего раздела учебной дисциплины;

6. При затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

Формой текущего контроля самостоятельного изучения студентом отдельных тем является опрос с применением образовательных технологий, отраженных в Рабочей программе учебной дисциплины.

1.2. Содержание практических (семинарских) занятий

Практические (семинарские) занятия по дисциплине «Организационное поведение» проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом и планом практических занятий, отраженными в Рабочей программе, утвержденной на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом «__» _____ 2011 г., протокол № .

Раздел 1. Теоретико-методологические основы организационного поведения

Тема 1.1. Организационное поведение как объект управления

1. Предмет, основные цели, задачи и объект курса. Его связь с другими науками и учебными дисциплинами.
2. Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации.
3. Поведение в организации как система, основные элементы
4. Индивид: понятие, основные свойства. Вопросы поведения в организации, связанные с индивидом.
5. Группа: понятие, основные свойства. Вопросы поведения в организации, связанные с группой.
6. Организация: понятие, основные свойства. Общеорганизационные проблемы, связанные с поведением.

7. Показатели оценки организационного поведения:

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

1. 1. Что является предметом курса «поведение в организации»?
1. 2. В чем специфика поведения в организации как объекта управления?
1. 3. Назовите основные теории управления, на которых базируется наука о поведении в организации. Дайте их характеристику.
1. 4. Дайте характеристику понятий «индивид», «группа», «организация». Поясните, как они соотносятся друг с другом?
1. 5. Назовите основные проблемы организационного поведения, связанные с индивидуальным, групповым и организационным уровнями.
1. 6. Назовите основные показатели оценки организационного поведения, дайте их определения.

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы

2.1. *Группа* – союз и более индивидов, объединившихся вместе для достижения целей.

- А. двух;
- Б. трех;
- В. пяти;
- Г. десяти.

2.2. С каким уровнем организационного поведения связано рассмотрение вопросов построения эффективных рабочих команд?

- А. индивидуальным;
- Б. групповым;
- В. организационным.

2.3. Какие из перечисленных вопросов относятся уровню индивидуального поведения?

- А. способности работников;
- Б. формирование команды;
- В. управление инновациями;
- Г. типы личности;
- Д. поведенческий маркетинг.

2.4. Какие из перечисленных вопросов относятся общеорганизационному уровню изучения поведения?

- А. способности работников;
- Б. формирование команды;
- В. управление инновациями;
- Г. типы личности;
- Д. поведенческий маркетинг.

2.5. Когда произошло формирование и распространение науки о поведении в организации?

- А. 1920-30 гг.
- Б. 1940-50 гг.
- В. 1960-70 гг.
- Г. 1980-90 гг.

2.6. С какой школой управления связывают повышение интереса к науке о поведении в организации и ее широкое распространение?

- А. школой научного управления
- Б. административное управление (немецкая школа)
- В. школа человеческих отношений
- Г. психологический подход в управлении

2.7. Какие из перечисленных принципов управления поведением относятся к

школе научного управления?

- А. принцип единоначалия
- Б. учет человеческого фактора
- В. четкое разделение функций управления
- Г. формирование благоприятного психологического климата

2.8. Жесткие административные, экономические методы управления характерны для:

- А. школы научного управления
- Б. школы административного управления
- В. школы «человеческих отношений»
- Г. психологического подхода в управлении

2.9. Какие из перечисленных показателей не являются показателями трудовой дисциплины?

- А. потери рабочего времени из-за прогулов
- Б. потери рабочего времени из-за неявок по болезни
- В. потери рабочего времени из-за пребывания работников в отпуске по уходу за ребенком
- Г. потери рабочего времени из-за опозданий

2.10. Какие из перечисленных показателей относятся к показателями трудовой дисциплины?

- А. +потери рабочего времени из-за прогулов
- Б. потери рабочего времени из-за неявок по болезни
- В. потери рабочего времени из-за пребывания работников в отпуске по уходу за ребенком
- Г. потери рабочего времени из-за опозданий

2.11. Что такое «текучесть кадров»?

- А. количество принятых и уволенных работников

- Б. отношение числа уволившихся работников к числу принятых
- В. +отношение численности работников, уволившихся по собственному желанию, к общей численности работников
- Г. отношение численности принятых и уволенных работников к общей численности работников

2.12. Как удовлетворенность трудом влияет на производительность труда и дисциплину?

- А. производительность труда растет, а уровень дисциплины снижается
- Б. производительность труда снижается, а уровень дисциплины растет
- В. производительность труда и уровень дисциплины растут
- Г. производительность труда и уровень дисциплины снижаются

3. Подготовить доклады по темам:

- 3. 1. Проблемы поведения в организации, связанные с индивидуальным уровнем.
- 3. 2. Проблемы поведения в организации, связанные с групповым уровнем.
- 3. 3. Проблемы поведения в организации, связанные с общеорганизационным уровнем.

Тема 1.2. Научные основы изучения поведения

1. Психологические теории поведения. Поведение людей с точки зрения различных психологических теорий.

1.1. Экспериментальная психология и структурализм В. Вундта, Э. Титченера.

1.2. Функционализм Ф. Гальтона, Д. Дьюи.

1.3. Бихевиоризм Э. Толмена, К. Халла, Б. Скиннера. «Стимул», «реакция», «связь», «научение» в бихевиоризме.

1.4. Психоанализ З. Фрейда. Оно, Я, Сверх-Я.

1.5. Коллективное бессознательное в трудах К.Г. Юнга. Архетипы. Типология личности К.Г. Юнга.

1.6. Гештальтпсихология в трудах М. Вертгеймера, К. Коффки, В. Келера.

Структуры сознания (гештальты) и их взаимодействие.

1.7. Когнитивистская психология. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.

1.8. Гуманистическая психология К. Роджерса и А. Маслоу. Саморазвитие и самореализация личности.

1.9. Экспериментальные исследования высшей нервной деятельности отечественными физиологами И.М. Сеченовым, В.М.Бехтеревым, И.П.Павловым.

1.10. Культурно-историческая концепция Л.С. Выготского.

1.11. Теория ведущей деятельности А.Н. Леонтьева.

2. Поведение как предмет социологии.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

1. 1. В чем особенности рассмотрения организационного поведения с точки зрения структурализма В. Вундта, Э. Титченера?
1. 2. В чем особенности рассмотрения организационного поведения с точки зрения функционализма Ф. Гальтона, Д.Дьюи?
1. 3. В чем особенности рассмотрения организационного поведения с точки зрения бихевиоризма?
1. 4. В чем особенности рассмотрения организационного поведения с точки зрения психоанализа З.Фрейда?
1. 5. В чем особенности рассмотрения организационного поведения с точки зрения трудов К.Г.Юнга?
1. 6. В чем особенности рассмотрения организационного поведения с точки зрения гештальтпсихологии?
1. 7. В чем особенности рассмотрения организационного поведения с точки зрения когнитивистской психологии?
1. 8. В чем особенности рассмотрения организационного поведения с точки зрения гуманистической психологии?
1. 9. В чем особенности рассмотрения организационного поведения с точки зрения различных представителей отечественной психологии?
1. 10. Как рассматривается организационное поведение с точки зрения психологии?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы

2.1. С каким подходом в изучении поведения связано выделение в структуре личности «Оно», «Я» и «Сверх-Я»?

А. психоанализ З.Фрейда

Б. бихевиоризм

- В. гештальт-психология
- Г. когнитивистская психология

2.2. С каким подходом в изучении поведения связано рассмотрение "целостных, несводимых к сумме частей системных структур сознания"?

- А. психоанализ З.Фрейда
- Б. бихевиоризм
- В. гештальт-психология
- Г. когнитивистская психология

2.3. В каком психологическом подходе поведение рассматривается как "ответная реакция организма на воздействие внешней среды"?

- А. психоанализ З.Фрейда
- Б. бихевиоризм
- В. гештальт-психология
- Г. когнитивистская психология

2.4. Для какого подхода наиболее характерно объяснение поведения при помощи преимущественно процессов восприятия и познания?

- А. психоанализ З.Фрейда
- Б. бихевиоризм
- В. гештальт-психология
- Г. когнитивистская психология

2.5. Какие из перечисленных принципов изучения поведения характерны для гуманистической психологии?

- А. любое воздействие на личность должно быть непрямым, косвенным
- Б. стремление к максимизации выгоды
- В. личность уникальна, неповторима
- Г. проявление в поведении бессознательной мотивации

2.6. Какой термин характеризует "возникновение чувства привлекательности (расположенности) при восприятии"?

- А. перцепция;
- Б. аттракция;
- В. аттитюд;
- Г. когнитивный диссонанс;
- Д. гештальт.

2.7. Для какого психологического подхода характерно выделение в восприятии "фигуры" и "фона"?

- А. психоанализ З.Фрейда
- Б. бихевиоризм
- В. гештальт-психология
- Г. когнитивистская психология

2.8. Что такое "возникновение несогласованности между элементами восприятия"?

- А. Когнитивный диссонанс;
- Б. Гештальт;
- В. Стресс;
- Г. Психологический аффект.

2.9. Что такое "переключение инстинктивной энергии Оно на процесс творчества"?

- А. сублимация;
- Б. вытеснение;
- В. проекция;
- Г. рационализация.

2.10. Что такое "психологическое состояние возврата в детство, дающий психическое состояние комфорта и защищенности"?

- А. вытеснение;
- Б. проекция;
- В. рационализация;
- Г. регрессия.

3. Подготовить доклады по темам:

3.1. Экспериментальная психология и структурализм В. Вундта, Э. Титченера.

3.2. Функционализм Ф. Гальтона, Д.Дьюи.

3.3. Бихевиоризм Э. Толмена, К. Халла, Б. Скиннера. «Стимул», «реакция», «связь», «научение» в бихевиоризме.

3.4. Психоанализ З.Фрейда. Оно, Я, Сверх-Я.

3.5. Коллективное бессознательное в трудах К.Г.Юнга. Архетипы. Типология личности К.Г.Юнга.

3.6. Гештальтпсихология в трудах М. Вертгеймера, К. Коффки, В. Келера. Структуры сознания (гештальты) и их взаимодействие.

3.7. Когнитивистская психология. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.

3.8. Гуманистическая психология К. Роджерса и А. Маслоу. Саморазвитие и самореализация личности.

3.9. Экспериментальные исследования высшей нервной деятельности отечественными физиологами И.М. Сеченовым, В.М.Бехтеревым, И.П.Павловым.

3.10. Культурно-историческая концепция Л.С. Выготского.

3.11. Теория ведущей деятельности А.Н. Леонтьева.

Раздел 2. Личность и организация.

Тема 2.1. Трудовое поведение и личность работника.

1. Трудовое поведение: понятие, сущность, содержание.
2. Типология трудового поведения
3. Влияние свойств личности на трудовое поведение.
5. Социально-демографические особенности работников (пол, возраст, семейное положение, стаж работы и т. п.) и их влияние на производительность, дисциплину, текучесть кадров и удовлетворенность работой.
6. Способности работников и их влияние на показатели эффективности.
7. Типы личности и предпочтительные сферы деятельности.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

1. 1. Что такое «трудовое поведение»? Дайте характеристику видов трудового поведения.
1. 2. Обоснуйте влияние пола, возраста, семейного положения, стажа работников на производительность труда, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность работой.
1. 3. Дайте характеристику четырех типов темперамента по Г. Айзенку. Как тип личности влияет на эффективность деятельности?
1. 4. Обоснуйте влияние способностей работника на результаты деятельности.
1. 5. Что такое «Я-концепция»? Как она влияет поведение индивида в процессе трудовой деятельности? (Приведите примеры).
1. 6. В чем проявляется влияние культуры труда и трудовой морали работников на показатели эффективности?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы

2.1. К какому из перечисленных видов относится поведение, направленное на максимизацию прибыли?

- А. экономическое
- Б. инновационное
- В. предпринимательское
- Г. адаптационное

2.2. Влияние пола работников на производительность труда можно охарактеризовать следующим образом:

- А. производительность в умственном и физическом труде у мужчин выше, чем у женщин
- Б. производительность в физическом труде выше у мужчин, а в умственном – у женщин

В. производительность в умственном и физическом труде у мужчин и женщин одинакова

Г. производительность в умственном труде одинакова, а в физическом – выше у мужчин

2.3. Влияние стажа работы в организации на текучесть кадров можно охарактеризовать следующим образом:

А. чем больше стаж, тем ниже текучесть кадров и вероятность увольнения

Б. чем больше стаж, тем выше текучесть кадров и вероятность увольнения

В. стаж работы не влияет на текучесть кадров

2.4. Какой тип темперамента является наиболее подходящим для профессии торгового представителя с точки зрения самореализации личности?

А. сангвиник

Б. меланхолик

В. холерик

Г. флегматик

2.5. Кто такой «флегматик» по типологии Г. Айзенка?

А. стабильный экстраверт

Б. стабильный интроверт

В. нестабильный экстраверт

Г. нестабильный интроверт

2.6. Кто такой «холерик» по типологии Г. Айзенка?

А. стабильный экстраверт

Б. стабильный интроверт

В. нестабильный экстраверт

Г. нестабильный интроверт

2.7. Влияние семейного положения работников на текучесть кадров можно охарактеризовать следующим образом:

- А. семейные работники реже принимают решение об увольнении по собственному желанию, чем не семейные
- Б. семейные работники чаще принимают решение об увольнении по собственному желанию, чем не семейные
- В. семейное положение работников не влияет на текучесть кадров

2.8. Для какой ситуации характерен высокий уровень адаптивности и потенциала для развития?

- А. способности работника ниже, чем требования рабочего места
- Б. способности работника выше, чем требования рабочего места
- В. способности работника примерно соответствуют требованиям рабочего места

2.9. Что такое "комплекс внутренних нравственных установлений и общезначимых предписаний, которым должны безусловно следовать отдельный человек, рабочая группа или коллектив в своем отношении к труду и его результатам"?

- А. ценности
- Б. трудовая мораль
- В. трудовое поведение
- Г. лояльность

2.10. Какое влияние оказывает средний возраст работников на показатели эффективности труда?

- А. с увеличением среднего возраста работников показатели эффективности труда снижаются
- Б. с увеличением среднего возраста работников улучшаются показатели дисциплины, а показатели производительности снижаются

В. средний возраст работников не влияет прямо на производительность, но с возрастом снижается текучесть кадров и улучшается дисциплина

3. Подготовить доклады по темам:

3.1. Типология личности К.Г.Юнга и ее применение в практике управления.

3.2. Психоаналитическая типология личности и ее применение в практике управления.

3.3. Современные методики оценки профпригодности работников.

4. Подготовиться к репродуктивной контрольной работе (задание к ней представлено в Разделе 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАПЛАНИРОВАННОГО ВИДА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ).

Тема 2.2. Основы взаимодействия личности и организации.

1. Модели поведения личности в организации:

1.1. Модель Д. Мак Грегора;

1.2. Комплексная ситуационная модель регулирования поведения

1.3. Модель организационного поведения Ю.Д. Красовского.

2. Взаимодействие личности и организации.

3. Стороны и динамика психологического контракта

4. Сущность и составляющие процесса организационной адаптации.

5. Лояльность и преданность персонала, социально-психологический механизм увольнения.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

1. 1. Раскрыть сущность и содержание модели поведения личности в организации Д. Мак Грегора.

1. 2. Раскрыть сущность и содержание комплексной ситуационной модели регулирования поведения.

1. 3. Раскрыть сущность и содержание модели организационного

поведения Ю.Д. Красовского.

1. 4. Дать понятие и раскрыть содержание психологического контракта.
1. 5. Что такое лояльность персонала?
1. 6. Как соотносятся между собой лояльность, увлеченность работой и удовлетворенность трудом?
1. 7. Как лояльность, увлеченность работой и удовлетворенность трудом влияют на показатели организационной эффективности?
1. 8. Раскрыть сущность и составляющие процесса организационной адаптации

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы

2.1. Какие характеристики работника в модели Д. МакГрегора относятся к "теории X"?

- А. Работник ленив
- Б. Работник трудолюбив
- В. Работник стремится к ответственности
- Г. Работник избегает ответственности

2.2. Какие характеристики работника в модели Д. МакГрегора относятся к "теории У"?

- А. Работник ленив
- Б. Работник трудолюбив
- В. Работник стремится к ответственности
- Г. Работник избегает ответственности

2.3. Рассмотрение организации как семьи характерно для модели ...

- А. опеки
- Б. авторитарной
- В. поддержки

Г. коллегиальной

2.4. Социально-психологический процесс освоения личностью новой трудовой ситуации - это...

- А. Трудовая адаптация
- Б. Обучение
- В. Трудоустройство.

2.5. Что такое «увлеченность работой»?

- А. общее расположение индивида к своей работе
- Б. степень, в которой человек психологически идентифицирует себя со своей работой
- В. состояние, в котором работник идентифицирует себя со спецификой и целями организации и желает сохранить свое членство в ней

2.6. Что такое «лояльность работника»?

- А. общее расположение индивида к своей работе
- Б. степень, в которой человек психологически идентифицирует себя со своей работой
- В. состояние, в котором работник идентифицирует себя со спецификой и целями организации и желает сохранить свое членство в ней

2.7. Как называется состояние, при которой работник разделяет и делает своими собственными цели организации и ее ценности?

- А. удовлетворенность работой
- Б. увлеченность работой
- В. приверженность (лояльность) к организации

2.8. Разделяемые работником и работодателем представления о том, сотрудник должен делать в организации и что он должен получить за это взамен - это

- А. Психологический контракт
- Б. Трудовой договор
- В. Корпоративные ценности.

3. Подготовить доклады по темам:

- 3.1. Модели поведения личности в организации.
- 3.2. Сущность и составляющие процесса организационной адаптации.
- 3.3. Стороны и динамика психологического контракта.
- 3.4. Социально-психологический механизм увольнения.

Тема 2.3. Мотивация и ценности работников.

- 1. Мотивация: понятие, основные теории, мотивационный процесс.
- 2. Ранние теории мотивации.
- 3. Современные теории мотивации
- 4. Мотивационный процесс: понятие, содержание.
- 5. Организация системы стимулирования с учетом факторов мотивации.
- 6. Ценности и источники их формирования. Классификация ценностей.
- 7. Отношение к работе. Факторы, определяющие отношение к работе.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

- 1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1.1. Что представляет собой процесс мотивации?
 - 1.2. В чем различие между мотивом и стимулом?
 - 1.3. Каковы основные особенности содержательных и процессуальных теорий мотивации?
 - 1.4. Что такое мотивационный кризис и как его можно преодолеть?
 - 1.5. Какие существуют подходы, направленные на совершенствование мотивации труда?

1.6. Что такое ценности и как они влияют на поведение?

1.7. Какие характеристики отношения к работе являются желательными в современных организациях? Как их добиться?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы

2.1. Какие из перечисленных факторов относятся к гигиеническим факторам производительности в модели мотивации Ф. Герцберга?

- А. условия труда
- Б. творческий характер работы
- В. заработная плата
- Г. хороший психологический климат

2.2. Какие из перечисленных факторов относятся к мотивационным факторам производительности в модели мотивации Ф. Герцберга?

- А. условия труда
- Б. творческий характер работы
- В. заработная плата
- Г. хороший психологический климат

2.3. Что такое мотивационный кризис?

- А. ситуация, при которой происходит переоценка ценностей работника
- Б. ситуация, при которой система стимулирования не соответствует мотивам работников
- В. ситуация, при которой происходит ухудшение условий труда

2.4. Каким утверждением можно охарактеризовать влияние на ценности различных факторов?

- А. ценности слабо зависят от ситуационных факторов, а также от факторов, складывающихся «здесь и сейчас»

- Б. ценности зависят от ситуационных факторов в достаточно сильной степени
- В. ценности целиком определяются ситуационными факторами

2.5. Какие их перечисленных элементов наиболее устойчивы во времени?

- А. Мотивы
- Б. Потребности
- В. Ценности
- Г. Желания

2.6. В каком возрасте формируются так называемые «устойчивые» ценности, наименее подверженные изменениям?

- А. до 4-5 лет
- Б. 6-12 лет
- В. 13-18 лет
- Г. 19-25 лет
- Д. старше 25 лет

2.7. Осознанное индивидом побуждение к деятельности - это...

- А. мотив
- Б. стимул
- В. потребность
- Г. ценность

2.8. Управленческое воздействие на работника с целью изменить его поведение - это...

- А. мотивация;
- Б. стимулирование.

2.9. Совокупность осознанных работником потребностей, влияющих на его

поведение - это....

- А. Мотивация
- Б. Стимулирование

2.10. Выбрать верное высказывание:

- А. Мотивы устойчивы во времени и не зависят от ситуационных факторов;
- Б. Мотивы неустойчивы во времени и зависят от ситуационных факторов;
- В. Мотивы устойчивы во времени и зависят от ситуационных факторов;
- Г. Мотивы неустойчивы во времени и зависят от ситуационных факторов.

3. Подготовить доклады по темам:

- 3.1. Практическое применение иерархия потребностей А. Маслоу.
- 3.2. Практическое применение теории «Х» и теория «У» (Д. МакГрэгор).
- 3.3. Практическое применение теории факторов мотивации Ф. Херцберга.
- 3.4. Практическое применение теория потребностей К. Алдерфера.
- 3.5. Практическое применение теории потребностей по Ф. МакКлелланду.
- 3.6. Практическое применение теории ожиданий.
- 3.7. Практическое применение теории целевых установок.

Раздел 3. Группы в организации

Тема 3.1. Формирование группового поведения в организации

- 1. Группа в организации: понятие и типология социальных групп
- 2. Стадии развития группы.
- 3. Структура групп.
- 4. Целевые группы и их особенности. Факторы эффективности работы групп
- 5. Неформальные группы в организации. Условия эффективного функционирования.
- 6. Сплоченность групп. Социально-психологический климат в коллективе.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

1. 1. Каковы причины объединения людей в группы?
1. 2. Для чего создаются формальные и неформальные группы?
1. 3. Через какие стадии проходит группа в процессе своего развития? Каковы характерны особенности этих стадий?
1. 4. Что такое структура группы? Чем формальная структура группы отличается от неформальной?
1. 5. Какие факторы оказывают наибольшее влияние на групповую эффективность? В чем проявляется это влияние?
1. 6. С помощью каких методов руководитель может получить поддержку групп?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы

2.1. Группа какой численности быстрее справится с принятием простого типового управленческого решения?

- А. до 5 человек
- Б. 6-10 человек
- В. 11 и более человек

2.2. Группа какой численности медленнее справится с принятием простого типового управленческого решения?

- А. до 5 человек
- Б. 6-10 человек
- В. 11 и более человек

2.3. Управленческое решение какой по численности группы будет более детально и качественно проработано при отсутствии серьезных ограничений по времени?

- А. до 5 человек
- Б. 6-10 человек
- В. 11 и более человек

2.4. Какое влияние на эффективность группы оказывает статус ее членов?

- А. чем выше статус, тем сильнее и позитивнее влияние
- Б. чем выше статус, тем сильнее и негативнее влияние
- В. статус влияет только на силу воздействия
- Г. статус членов группы не влияет ее эффективность

2.5. Выберите поведенческие признаки, характерные для однородных по составу групп управленцев.

- А. высокая конфликтность
- Б. низкая конфликтность
- В. высокая эффективность
- Г. низкая эффективность

2.6. Выберите поведенческие признаки, характерные для разнородных по составу групп управленцев.

- А. высокая конфликтность
- Б. низкая конфликтность
- В. высокая эффективность
- Г. низкая эффективность

2.7. Какие из перечисленных факторов способствуют высокой сплоченности группы?

- А. длительное время существования группы
- Б. трудность вступления в группу
- В. большой размер группы
- Г. разнородный состав группы

Д. наличие большого количества членов с лидерскими качествами

2.8. Какие из перечисленных факторов способствуют низкой сплоченности группы?

А. длительное время существования группы

Б. трудность вступления в группу

В. большой размер группы

Г. разнородный состав группы

Д. наличие большого количества членов с лидерскими качествами

2.9. Какие из перечисленных факторов способствуют повышению внутригрупповой конфликтности?

А. наличие одного неформального лидера

Б. большой размер группы

В. однообразный по возрасту состав группы

Г. увеличенная продолжительность взаимодействия друг с другом в результате сверхурочных работ

Д. разный уровень подготовки и компетентности членов группы

2.10. Степень удовлетворенности от совместной деятельности в группе - это...

А. Сплоченность группы;

Б. Мотивация группы;

В. Уровень эффективности группы.

3. Подготовить доклады по темам:

3.1. Типологии социальных групп.

3.2. Ролевые конфликты в группах и пути их преодоления.

3.3. Неформальные группы в организации. Условия эффективного функционирования.

3.4. Сплоченность групп и методы ее повышения.

Тема 3.2. Лидерство и власть в организации

1. Понятие и содержание власти.
2. Понятие и содержание лидерства.
3. Классические и современные теории лидерства.
4. Источники и формы власти.
5. Стили руководства и регуляторы трудового поведения работников.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1.1. Что такое «лидерство» и «власть»? Как эти категории соотносятся друг с другом?
 - 1.2. Назовите основные теории лидерства. В чем их особенности?
 - 1.3. Какие качества личности Вы отнесете к лидерским и почему?
 - 1.4. Каковы достоинства и недостатки применения различных стилей руководства?
 - 1.5. Какие формы власти Вы знаете? Как Вы считаете, какие из них являются наиболее распространенными и эффективными?
 - 1.6. Что является основными источниками власти?
 - 1.7. Назовите основные этические аспекты использования власти. К каким последствиям для организации может привести недостаточное внимание к этическим вопросам, связанным с применением власти?
2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы
 - 2.1. Что наиболее характерно для бихевиористских (поведенческих) теорий лидерства?
 - А. определение личностных качеств (характеристик) лидера
 - Б. анализ соотношения элементов поведения лидера, направленных на достижение организационных целей и формирование удовлетворенности трудом работников
 - В. определение эффективности применения различных стилей руководства в

зависимости от ситуации

Г. выявление особых сочетаний качеств лидера, которые позволяют ему увлекать за собой других людей

2.2. Что наиболее характерно для теорий харизматических качеств лидера?

А. определение личностных качеств (характеристик) лидера

Б. анализ соотношения элементов поведения лидера, направленных на достижение организационных целей и формирование удовлетворенности трудом работников

В. определение эффективности применения различных стилей руководства в зависимости от ситуации

Г. выявление особых сочетаний качеств лидера, которые позволяют ему увлекать за собой других людей

2.3. Что такое лидерство?

А. способность личности воздействовать на поведение других людей

Б. система общественных отношений по поводу влияния одних людей на поведение других

В. характеристика лучшего работника

2.4. Что является показаниями для применения демократического стиля управления?

А. наличие активных, инициативных, нестандартно думающих и действующих работников

Б. низкая квалификация работников, отсутствие инициативы

В. наличие достаточного времени

Г. производственные ситуации, создающие угрозу здоровью и жизни людей

2.5. Какой стиль лидерства является наиболее эффективным в условиях, когда группа не способна и не желает выполнять производственные задачи?

А. демократический

Б. либеральный

В. авторитарный

2.6. Какой стиль лидерства является наименее эффективным в условиях, когда группа не способна и не желает выполнять производственные задачи?

А. демократический

Б. либеральный

В. авторитарный

2.7. Какие из перечисленных качеств можно отнести к лидерским (позволяющим эффективно воздействовать на поведение других людей)?

А. активность

Б. пунктуальность

В. уверенность в себе

Г. высокие аналитические способности

Д. коммуникабельность

2.8. Какой стиль руководства минимизирует время принятия решения?

А. демократический

Б. либеральный

В. авторитарный

2.9. К какому виду власти относится власть, основанная на ожидании объекта власти удовлетворения субъектом власти каких либо его (объекта) мотивов?

А. власть принуждения

Б. нормативная власть

В. власть вознаграждения

Г. власть эталона

Д. власть эксперта

2.10. Какой стиль руководства позволяет успешнее решать инновационные, нестандартные задачи?

- А. демократический
- Б. либеральный
- В. авторитарный

3. Подготовить доклады по темам:

- 3.1. Лидерство и руководство как функции и социальные роли.
- 3.2. Современные концепции лидерства.
- 3.3. формальная регламентация трудового поведения работника..

Тема 3.3. Коммуникации в организациях.

- 1. Коммуникации в организациях: понятие, содержание, роль, виды.
- 2. Восприятие и индивидуальность принятия решений.
- 3. Групповое и индивидуальное принятие решений — достоинства и недостатки.
- 4. Методы группового принятия решений.
- 5. Конфликтные формы поведения в организации. Особенности коммуникационных процессов в условиях конфликта.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

- 1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
- 1. 1. Что такое коммуникация, какие основные элементы коммуникационного процесса оказывают влияние на его эффективность?
- 1. 2. Какие существуют основные виды коммуникаций, каковы их особенности?
- 1. 3. Что такое барьеры коммуникации, и каковы их основные виды? С помощью каких приемов можно их преодолеть?
- 1. 4. Как восприятие индивида влияет на процесс принятия решений? С помощью каких стратегий принятия решений можно преодолеть недостатки индивидуального восприятия?

1. 5. Каковы достоинства и недостатки группового принятия решений?
 1. 6. Каковы условия эффективности «мозгового штурма»?
 1. 7. Что такое «метод Дельфи»? Каковы его особенности?
 1. 8. Что такое конфликт? Каковы особенности основных видов конфликтов?
 1. 9. Чем характеризуется современный подход к пониманию роли конфликтов в организации?
 1. 10. Каковы основные е положительные и отрицательные последствия конфликтов?
 1. 11. Какие существуют основные способы управления конфликтной ситуацией?
 1. 12. Какой из межличностных стилей разрешения конфликтов является наиболее эффективным и почему?
 1. 13. Какие существуют основные формы разрешения конфликтов? Каковы их достоинства и недостатки?
2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы
- 2.1. Что представляют собой информация об изменениях в поведении и состоянии получателя информации в коммуникационном процессе?
- А. информационное сообщение
 - Б. канал передачи информации
 - В. результат (эффект) коммуникационного воздействия
 - Г. обратная связь в коммуникации
- 2.2. Из-за чего возникают семантические барьеры коммуникации?
- А. из-за плохо сформулированных сообщений
 - Б. из-за конфликта между сферами компетенции отправителя и получателя информации
 - В. из-за несоответствия вербальной и невербальной информации

Г. из-за неумения слушать

2.3. Какие преимущества характерны для коллективного принятия решений (по сравнению с индивидуальным принятием решения)?

- А. повышается удовлетворенность работой
- Б. уменьшается время принятия решения
- В. увеличивается разнообразие рассматриваемых альтернатив
- Г. не требуется специальное помещение для работы

2.4. Для чего применяется метод Дельфи при принятии решений?

- А. чтобы выработать максимально возможное количество альтернатив
- Б. чтобы сократить время принятия решения
- В. чтобы согласовать разнородные позиции экспертов и устранить их влияние друг на друга

2.5. Для чего применяется метод «мозгового штурма» при принятии решений?

- А. чтобы выработать максимально возможное количество альтернатив
- Б. чтобы сократить время принятия решения
- В. чтобы согласовать разнородные позиции экспертов и устранить их влияние друг на друга

2.6. В какой стратегии принятия решения наиболее высокое влияние на результат оказывают субъективные факторы?

- А. интуитивное принятие решения
- Б. случайное принятие решения
- В. рациональное принятие решения.

2.7. Какой конфликт является конструктивным?

- А. конфликт по поводу выполняемых функций
- Б. конфликт, в котором письменно зафиксированы требования сторон

В. конфликт, который способствует развитию организации

Г. конфликт, в котором участники равны по статусу

2.8. В чем заключается современный конструктивный подход к управлению конфликтами?

А. конфликт свидетельствует о несовершенстве системы, поэтому с ними нужно бороться

Б. конфликт — это естественный элемент существования и развития любой социальной группы, но необходимо стремиться их предотвращать, так как они отрицательно сказываются на моральном климате

В. конфликты имеют как отрицательные стороны, так и положительные, поэтому могут быть желательными и должны быть управляемыми

2.9. Какой из межличностных стилей разрешения конфликтов является наиболее эффективным?

А. уступка

Б. компромисс

В. сотрудничество

Г. избегание

Д. конфронтация

2.10. Какие показатели характеризуют стиль ведения переговоров — «конфронтация»?

А. искажение информации

Б. честность

В. отрицательные эмоции

Г. необоснованные требования

Д. позитивный настрой

Е. признание интересов другой стороны

2.11. Что такое конфликтный инцидент?

- А. конфликтные действия
- Б. осознания участниками конфликта своих интересов
- В. разрешение конфликта
- Г. формирование противоречивых интересов, ценностей, норм

3. Подготовить доклады по темам:

- 3. 1. Формальные и неформальные коммуникации в организациях.
- 3. 2. Барьеры восприятия.
- 3. 3. Современные инструменты группового принятия решения.
- 3. 4. Использование положительных и отрицательных последствий конфликтов в управлении социальными группами.

Раздел 4. Организация как субъект поведения.

Тема 4.1. Особенности организаций и организационное поведение.

- 1. Социальное поведение организации: понятие, содержание.
- 2. Отношения с работниками как составная часть социально ответственного поведения.
- 3. Организационное поведение в перспективе: бБудущее организационного поведения.
- 4. Основные детерминанты организационного поведения: миссия, стратегия, цели, жизненный цикл организации..

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

- 1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1. 1. Что такое социальное поведение организации? Какова его роль в современных условиях?
 - 1. 2. Как социальное поведение организации влияет на результаты деятельности?
 - 1. 3. В чем заключается современная парадигма социального поведения бизнес-организаций?
 - 1. 4. Какие тенденции, проблемы, перспективы существуют в

организационном поведении?

1. 5. Назовите основные детерминанты организационного поведения. Каково их влияние на показатели эффективности организационного поведения?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы

2.1. Как взаимосвязаны цели организации и организационное поведение?

А. цели формируются под влиянием организационного поведения

Б. цели являются критериальной основой для формирования и оценки организационного поведения

В. организационное поведение всегда направлено на достижение организационных целей.

2.2. Для какой стадии развития организации ведущим приоритетом в поведении является следование установленными нормам и правилам, соблюдение дисциплины?

А. формирование

Б. интенсивный рост

В. стабилизация

Г. кризис

2.4. Для какой стадии развития организации в поведении работников желательным может являться повышенный уровень агрессии и экспансивности?

А. формирование

Б. интенсивный рост

В. стабилизация

Г. кризис.

2.5. Элементом какой организационной структуры является такое структурное подразделение, как Отдел кадров?

- А. линейной
- Б. функциональной
- В. дивизионной
- Г. проектной
- Д. матричной

2.6. В какой из перечисленных организационных структур самый высокий уровень контроля и дисциплины?

- А. линейной
- Б. функциональной
- В. дивизиональной
- Г. проектной
- Д. матричной

2.7. Какая организационная структура позволяет наиболее оперативно реагировать на изменения внешней среды?

- А. линейная
- Б. функциональная
- В. дивизиональная
- Г. проектная
- Д. матричная

2.8. Что такое социальная структура коллектива организации?

- А. система социальных ценностей, характерная для коллектива организации
- Б. система социальных взаимодействий внутри организации
- В. система социального партнерства
- Г. совокупность подразделений организации и взаимосвязи между ними

2.9. Как организационная культура влияет на показатели эффективности организации?

- А. культура прямо влияет на конкретные производственные показатели (объем производства, объем продаж, прибыль)
- Б. культура является важнейшим фактором процветания предприятия в долгосрочной перспективе
- В. культура всегда положительно влияет на показатели эффективности

2.10. Как позитивный имидж организации влияет на показатели организационного поведения?

- А. повышается производительность труда и растет текучесть кадров (обновляется состав работников)
- Б. повышается производительность труда и снижается текучесть кадров в результате повышения удовлетворенности трудом
- В. повышается удовлетворенность трудом, но это не влияет на производительность, так как она зависит от других факторов

3. Подготовить доклады по темам:

- 3. 1. Корпоративная социальная ответственность и организационное поведение.
- 3. 2. Современная парадигма социального поведения бизнес-организаций.
- 3. 3. Организационное поведение в перспективе: смена моделей организационного поведения.
- 3. 4. Будущее организационного поведения

Тема 4.2. Поведенческий аудит и система управления организационным поведением.

- 1. Понятие и этапы поведенческого аудита.
- 2. Система управления организационным поведением.
- 3. Подходы к управлению поведением.
- 4. Управление организационным поведением в условиях инноваций.
- 5. Способы преодоления сопротивления организационным изменениям.

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

1. 1. В чем заключается сущность поведенческого аудита?
1. 2. Охарактеризуйте основные этапы поведенческого аудита.
1. 3. Какие элементы входят в состав системы управления поведением в организации?
1. 4. Каковы особенности объекта управления поведением?
1. 5. Что является субъектами управления поведением?
1. 6. Каковы цель, задачи, функции управления поведением в организации? Какие методы используются при управлении поведением?
1. 7. Каковы особенности основных подходов к управлению поведением?
1. 8. Каковы основные этапы управления нововведениями?
1. 9. Почему люди сопротивляются изменениям? С помощью каких методов можно преодолеть сопротивление изменениям?
1. 10. Какие основные принципы необходимо соблюдать при работе с людьми в условиях инноваций?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы

2.1. Что является основной целью управления поведением в организации?

- А. формирование поведения, способствующего достижению организационных целей;
- Б. повышение производительности труда
- В. создание удовлетворенности трудом у работников
- Г. борьба с нарушителями трудовой дисциплины

2.2. Кем являются линейные и функциональные руководители в системе управления поведением в организации?

- А. субъектом управления
- Б. объектом управления

В. механизмом управления

2.3. Какие методы управления поведением относятся к экономическим?

- А. нормативное регулирование
- Б. премирование
- В. награждение почетной грамотой
- Г. положительный пример руководителя
- Д. награждение ценным подарком

2.4. Какие методы управления поведением относятся к социально-психологическим?

- А. издание приказов, распоряжений
- Б. премирование
- В. награждение почетной грамотой
- Г. положительный пример руководителя
- Д. награждение ценным подарком

2.5. Что представляет собой механизм управления поведением в организации?

- А. систему субъектов (или органов управления) и используемых ими для достижения поставленных целей методов управления
- Б. совокупность приемов и способов воздействия субъектов на управляемый объект для достижения поставленных целей
- В. сложную трехуровневую систему, включающую в себя индивидуальное, групповое и организационное поведение

2.6. Какие методы управления поведением дают наиболее быстрый и гарантированный результат в виде изменения поведения?

- А. организационно-административные
- Б. социально-психологические
- В. экономические

2.7. Что является объектами управления поведением в организации?

- А. социальная служба организации
- Б. показатели эффективности поведения
- В. трудовой коллектив
- Г. система материального стимулирования

2.8. Какой вид нововведений требует наиболее радикальных и масштабных изменений поведения работников?

- А. изменение стратегического курса организации
- Б. слияние нескольких организаций
- В. внедрение или перестройка системы обработки данных
- Г. переход на новую систему планирования
- Д. внедрение нового стиля управления.

2.9. Для какого типа работника характерны пассивное участие в процессе инноваций и положительное отношение к ним?

- А. консерватор
- Б. реформатор
- В. антиреформатор
- Г. созерцатель

2.10. К каким видам воспринимаемых работниками угроз относят «опасение уменьшения вероятности роста доходов в будущем»?

- А. экономическим
- Б. социально-психологическим
- В. психологическим

2.11. К каким видам воспринимаемых работниками угроз относят боязнь утраты престижа?

- А. экономическим
- Б. социально-психологическим
- В. психологическим

2.12. Что является ключевой «поведенческой» проблемой при проведении инноваций?

- А. нехватка времени
- Б. сопротивление изменениям
- В. отсутствие ресурсов
- Г. необходимость увольнения работников

3. Подготовить доклады по темам:

3.1. Система управления организационным поведением (на примере конкретной организации).

3.2. Управление слухами в условиях инноваций.

3.3. Анализ "силового поля организации".

3.3. Организационные формы кадровых изменений.

Тема 4.3. Поведенческий маркетинг.

1. Поведенческий маркетинг: понятие, цель, задачи, субъект, объект.

2. Поведение по отношению к клиенту – основа поведенческого маркетинга.

3. Типы поведения по отношению к клиенту: клиентурный, антиклиентурный, псевдоклиентурный.

4. Фазы поведенческой культуры на основе имиджевых регуляторов поведения.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

- 1. 1. Что такое поведенческий маркетинг?
- 1. 2. Какие типы поведения по отношению к клиенту рассматриваются в поведенческом маркетинге?
- 1. 3. Что такое клиентурное и антиклиентурное поведение?

1. 4. Каковы типичные признаки клиентурного, антиклиентурного, псевдоклиентурного и избирательно-клиентурного поведения?
1. 5. Что такое имиджевые регуляторы поведения?
1. 6. Какие существуют фазы поведенческой культуры управления на основе имиджевых регуляторов? Каковы их особенности?
1. 7. Чем характеризуется фаза маркетинговой ориентации персонала?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы

2.1. Кто являются объектами поведенческого маркетинга?

- А. клиенты
- Б. партнеры
- В. общество
- Г. собственники организации
- Д. линейные руководители
- Е. кадровая служба организации
- Ж. работники организации

2.2. Кто являются субъектами поведенческого маркетинга?

- А. клиенты
- Б. партнеры
- В. общество
- Г. собственники организации
- Д. линейные руководители
- Е. кадровая служба организации
- Ж. работники организации

2.3. Что является целью поведенческого маркетинга?

- А. повышение производительности труда и удовлетворенности трудом
- Б. извлечение прибыли

- В. формирование поведения работников, востребованного со стороны общества, клиентов, партнеров
- Г. повышение объема продаж

2.4. Для какого типа поведения характерно рассмотрение клиента преимущественно как источника получения прибыли?

- А. клиентурного
- Б. антиклиентурного
- В. псевдоклиентурного
- Г. избирательно – клиентурного

2.5. Какие признаки относятся к псевдоклиентурному типу поведения?

- А. неудобное расположение офиса
- Б. требование соблюдения соответствующих норм поведения от работников
- В. радостное оживление при появлении клиента
- Г. настойчивая реклама товара
- Д. «фейс-контроль» на входе.

2.6. Для какой фазы поведенческой культуры характерна установка «Продаем то, что нравится покупателям»?

- А. производственной
- Б. сбытовой
- В. конъюнктурной
- Г. маркетинговой

2.7. Для какой фазы поведенческой культуры характерно отношению к имиджу, как «стимулирующему условию удачных продаж, он может создаваться искусственно, может падать, может снова пропагандироваться...»?

- А. производственной
- Б. сбытовой

В. конъюнктурной

Г. маркетинговой.

2.8. Для какого типа поведения характерно неуважительное отношение к клиентам?

А. клиентурного

Б. антиклиентурного

В. псевдоклиентурного

Г. избирательно – клиентурного

3. Подготовить доклады по темам:

3.1. Элементы поведенческого маркетинга (на примере конкретной организации).

3.2. Клиентурное поведение (на примере конкретной организации).

3.3. Антиклиентурное поведение (на примере конкретной организации).

3.4 Программы повышения уровня клиентоориентированности ((на примере конкретной организации).

1.3.1. Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 1. Теоретико-методологические основы организационного поведения

1.3.1.1. Учебные издания

1. Организационное поведение: учеб . для вузов по специальности 080507 "Менеджмент орг." [В.Г. Антонов и др.] ; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. - СПб [и др.] : Питер, 2010. - 460 с. (МОРФ)

б) учебные пособия:

1. Карташова Л.В. Организационное поведение: учеб. пособие / Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2010. – 155, [1] с. (МОРФ)

2. Управление персоналом организации: учеб. пособие для вузов/ [П.Э. Шендлер и др.]; под ред. П.Э.Шендлера. - М.: Вуз. учеб., 2010. - 396, [1] с. (УМО)

3. Спивак В.А. Организационное поведение: учеб. пособие для вузов / В.А. Спивак. - М.: ЭКСМО, 2007. - 639 с.

4.1.2. Информационные источники:

1. Журнал "Корпоративная культура" <http://www.c-culture.ru/>

2. Журнал "Управление корпоративной культурой" <http://grebennikon.ru/journal-27.html>

3. Журнал "Корпоративная имиджелогия" <http://www.ci-journal.ru/>

4. Журнал «Управление персоналом» <http://top-personal.ru/>

5. HR-Journal.ru : Электронный журнал про управление персоналом <http://www.hr-journal.ru/>

6. Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом <http://www.pro-personal.ru/>

7. КАДРОВИК.РУ - журнал, кадровый портал <http://www.kadrovik.ru/>

8. Управление персоналом: словарь-справочник <http://psyfactor.org>

9. Информационный портал по кадровому менеджменту <http://www.hrm.ru/>

10. Независимый интернет-портал «Все Тренинги.ру», посвящён бизнес-образованию <http://www.vsetreningi.ru/>

11. Сайт компании Headhunter (тематика: кадры, карьера, образование) <http://hh.ru/>

12. Планета HR (проект группы компаний HeadHunter) <http://planetahr.ru>

13. Проводник в мире персонала: общие вопросы HR. Управление персоналом. <http://www.hr-zone.net/>

1.3.2. Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 2. Личность и организация.

1.3.2.1. Учебные издания:

1. Организационное поведение: учеб. для вузов по специальности 080507 "Менеджмент орг." [В.Г. Антонов и др.] ; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. - СПб [и др.] : Питер, 2010. - 460 с. (МОРФ)

б) учебные пособия:

4. Карташова Л.В. Организационное поведение: учеб. пособие / Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2010. – 155, [1] с. (МОРФ)
5. Мишурова И.В. Корпоративное управление: учеб. пособие / И.В. Мишурова, Е.А. Панфилова. - М.: Академцентр, 2010. - 526, [1] с. (УМО)
6. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб. пособие / Т.Н. Персикова. - М.: Логос, 2008. – 223, [1] с. (МОРФ)
7. Управление персоналом организации: учеб. пособие для вузов/ [П.Э. Шендлер и др.]; под ред. П.Э.Шендлера. - М.: Вуз. учеб., 2010. - 396, [1] с. (УМО)

4.1.2. Информационные источники:

1. Журнал "Корпоративная культура" <http://www.c-culture.ru/>
2. Журнал "Управление корпоративной культурой" <http://grebennikon.ru/journal-27.html>
3. Журнал "Корпоративная имиджология" <http://www.ci-journal.ru/>
4. Журнал «Управление персоналом» <http://top-personal.ru/>
5. HR-Journal.ru : Электронный журнал про управление персоналом <http://www.hr-journal.ru/>
6. Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом <http://www.pro-personal.ru/>
7. КАДРОВИК.РУ - журнал, кадровый портал <http://www.kadrovik.ru/>
8. Управление персоналом: словарь-справочник <http://psyfactor.org>
9. Информационный портал по кадровому менеджменту <http://www.hrm.ru/>

10. Независимый интернет-портал «Все Тренинги.ру», посвящён бизнес-образованию <http://www.vsetreningi.ru/>
11. Сайт компании Headhunter (тематика: кадры, карьера, образование) <http://hh.ru/>
12. Планета HR (проект группы компаний HeadHunter) <http://planetahr.ru>
13. Проводник в мире персонала: общие вопросы HR. Управление персоналом. <http://www.hr-zone.net/>

1.3.3. Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 3. Группы в организации

1.3.3.1. Учебные издания:

1. Организационное поведение: учеб. для вузов по специальности 080507 "Менеджмент орг." [В.Г. Антонов и др.] ; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. - СПб [и др.] : Питер, 2010. - 460 с. (МОРФ)

б) учебные пособия:

1. Карташова Л.В. Организационное поведение: учеб. пособие / Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2010. – 155, [1] с. (МОРФ)
2. Мишурова И.В. Корпоративное управление: учеб. пособие / И.В. Мишурова, Е.А. Панфилова. - М.: Академцентр, 2010. - 526, [1] с. (УМО)
3. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб. пособие / Т.Н. Персикова. - М.: Логос, 2008. – 223, [1] с. (МОРФ)
4. Управление персоналом организации: учеб. пособие для вузов/ [П.Э. Шендлер и др.]; под ред. П.Э.Шендлера. - М.: Вуз. учеб., 2010. - 396, [1] с. (УМО)

4.1.2. Информационные источники:

1. Журнал "Корпоративная культура" <http://www.c-culture.ru/>
2. Журнал "Управление корпоративной культурой" <http://grebennikon.ru/journal-27.html>

3. Журнал "Корпоративная имиджелогия" <http://www.ci-journal.ru/>
4. Журнал «Управление персоналом» <http://top-personal.ru/>
5. HR-Journal.ru : Электронный журнал про управление персоналом <http://www.hr-journal.ru/>
6. Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом <http://www.pro-personal.ru/>
7. КАДРОВИК.РУ - журнал, кадровый портал <http://www.kadrovik.ru/>
8. Управление персоналом: словарь-справочник <http://psyfactor.org>
9. Информационный портал по кадровому менеджменту <http://www.hrm.ru/>
10. Независимый интернет-портал «Все Тренинги.ру», посвящён бизнес-образованию <http://www.vsetreningi.ru/>
11. Сайт компании Headhunter (тематика: кадры, карьера, образование) <http://hh.ru/>
12. Планета HR (проект группы компаний HeadHunter) <http://planetahr.ru>
13. Проводник в мире персонала: общие вопросы HR. Управление персоналом. <http://www.hr-zone.net/>

1.3.4. Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 4. Организация как субъект поведения

1.3.4.1. Учебные издания:

1. Организационное поведение: учеб. для вузов по специальности 080507 "Менеджмент орг." [В.Г. Антонов и др.] ; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. - СПб [и др.] : Питер, 2010. - 460 с. (МОРФ)

б) учебные пособия:

1. Карташова Л.В. Организационное поведение: учеб. пособие / Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2010. – 155, [1] с. (МОРФ)

2. Мишурова И.В. Корпоративное управление: учеб. пособие / И.В. Мишурова, Е.А. Панфилова. - М.: Академцентр, 2010. - 526, [1] с. (УМО)
 3. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб. пособие / Т.Н. Персикова. - М.: Логос, 2008. – 223, [1] с. (МОРФ)
 4. Управление персоналом организации: учеб. пособие для вузов/ [П.Э. Шендлер и др.]; под ред. П.Э.Шендлера. - М.: Вуз. учеб., 2010. - 396, [1] с. (УМО)
- 4.1.2. Информационные источники:
1. Журнал "Корпоративная культура" <http://www.c-culture.ru/>
 2. Журнал "Управление корпоративной культурой" <http://grebennikon.ru/journal-27.html>
 3. Журнал "Корпоративная имиджелогия" <http://www.ci-journal.ru/>
 4. Журнал «Управление персоналом» <http://top-personal.ru/>
 5. HR-Journal.ru : Электронный журнал про управление персоналом <http://www.hr-journal.ru/>
 6. Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом <http://www.pro-personal.ru/>
 7. КАДРОВИК.РУ - журнал, кадровый портал <http://www.kadrovik.ru/>
 8. Управление персоналом: словарь-справочник <http://psyfactor.org>
 9. Информационный портал по кадровому менеджменту <http://www.hrm.ru/>
 10. Независимый интернет-портал «Все Тренинги.ру», посвящён бизнес-образованию <http://www.vsetreningi.ru/>
 11. Сайт компании Headhunter (тематика: кадры, карьера, образование) <http://hh.ru/>
 12. Планета HR (проект группы компаний HeadHunter) <http://planetahr.ru>
 13. Проводник в мире персонала: общие вопросы HR. Управление персоналом. <http://www.hr-zone.net/>

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ ВИДОВ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Согласно Рабочим учебным планам подготовки студентов очной формы обучения по направлению подготовки 080400 – Управление персоналом, профилям: *Управление персоналом организации; Экономика труда* предусмотрено выполнение одной репродуктивной контрольной работы (РКР), двух расчетно-графических работ и одного эссе как запланированных видов самостоятельной работы.

2.1. Эссе

2.1.1. Задания для выполнения эссе

Цель выполнения эссе по учебной дисциплине «Организационное поведение» на заданную тему – выработка и развитие навыков творческого мышления в области управления организационным поведением.

Студентами должны быть выполнены эссе по одной из перечисленных тем:

1. Современные проблемы организационного поведения в России.
2. Проблемы организационного поведения (на примере конкретной организации).
3. Поведческий маркетинг: сущность, содержание, проблемы, перспективы.
4. Конфликтные формы поведения в организации.
5. Преодоление сопротивления инновациям со стороны работников.

2.1.2. Общие требования к выполнению эссе

Вариативность в выборе тем эссе в рамках учебной дисциплины «Организационное поведение» не предусмотрена.

При выполнении эссе следует руководствоваться библиографическим списком Рабочей программы учебной дисциплины. Также необходимо умение работать с библиотечным фондом университета. Для целей анализа могут быть использованы материалы СМИ.

Эссе выполняются в течение семестра. Срок представления работы на кафедру – за месяц до завершения учебного процесса в рамках соответствующего семестра учебного года. Срок проверки эссе преподавателем - 10 календарных дней с момента предоставления студентом данного вида работы на кафедру.

2.1.3. Требования к структуре, объему и содержанию эссе

Рекомендуемая структура эссе должна состоять из следующих самостоятельных, но взаимосвязанных элементов:

– Введение. Здесь должна быть отражена актуальность раскрываемой в работе проблемы, сформулирована цель предстоящего исследования, средства и способы ее достижения.

– Основная часть. Содержит текстовое описание результатов проведенного исследования. Ее содержание должно максимально емко отражать существо поставленной проблемы, степень ее проработанности учеными, специалистами и аналитиками. Кратко и логично следует подвести изложение к обозначению собственного взгляда на проблему и определению авторской позиции. Требуется представление объективных фактов и обоснованных положений, подтверждающих правомочность существования авторского подхода к решению рассматриваемой проблемы.

– Заключение. Это обоснованный итог полученным в ходе исследования результатам и сделанным выводам.

Объем эссе не должен превышать пяти страниц.

Содержание данного вида самостоятельной работы студентов должно быть информативным, емким и в тоже время лаконичным, понятным и логично

выстроенным. Информация, используемая для анализа и обоснования выводов должна быть объективной и релевантной. Не допустимо отклонение от заданной темы.

2.1.4. Критерии оценки эссе

Эссе может быть оценено положительно если:

- содержание соответствует заданной теме;
- текст лаконичен по форме, но емок по содержанию;
- четко прослеживается индивидуальная авторская позиция;
- тезисы, положения и сделанные выводы объективны и обоснованы;
- не вызывает сомнений самостоятельность выполнения работы;
- соблюдены все формальные требования.

2.1.5. Требования к форме представления эссе

При необходимости на каждом из этапов выполнения эссе студентом может быть получена индивидуальная консультация у преподавателя в целях устранения потенциально возможных ошибок и несоответствий. По факту представления работы на кафедру, эссе считается завершенным видом самостоятельной работы студента.

Представление эссе на кафедру обязательно должно быть в виде распечатанного машинописного текста, оформленного в соответствии с установленными требованиями (см. Приложение 1).

2.2. Расчетно-графическая работа

2.2.1. Цели и задачи выполнения расчетно-графической работы

Цель РГР – формирование у студентов аналитического мышления и научного подхода к решению конкретных задач в области управления организационным поведением. РГР предполагает изучение информационных и

нормативных источников, методической литературы, монографий и статей в периодических изданиях.

РГР выполняется на материалах конкретной организации.

Задачи РГР:

- развить умения по оценке организационного поведения и выявлению поведенческих проблем;
- сформировать навыки выработки управленческого решения на основе результатов анализа.

К итоговой форме контроля по дисциплине студент(ка) допускаются при наличии зачета по РГР.

Объём РГР не должен превышать 10-12 страниц печатного текста на листе А4 (210x297мм), WORD, Times New Roman 14, интервал 1,5.

Поля: верхнее, левое, нижнее – 20 мм, правое – 10 мм.

2.2.2. Инструкция по выполнению расчетно-графической работы

Этапы написания РГР:

1. Внимательно и вдумчиво изучить данные Методические указания, получив при необходимости на кафедре ответы на возникшие вопросы (консультацию).

2. Безошибочно определить свой вариант работы согласно правилам, *в противном случае работа к защите не допускается.*

3. Оценить для себя трудоёмкость выполнения каждого задания и величину получаемых за него баллов, и сопоставив с минимальной суммой баллов, необходимых для положительной оценки, установить приоритетность выполнения заданий по контрольной работе.

4. Ситуационные (практические) задачи для своего решения требуют знания практических аспектов организации управленческих отношений (см. список рекомендуемой литературы). Следует внимательно ознакомиться с условиями задач и определить, на какую из тем курса «Организационное

поведение» приходится задача, и затем использовать соответствующую методику расчёта или принцип для её решения. Точное определение, понимание предмета (темы) задачи – залог успеха в её решении.

5. Успешные ответы на вопросы тестового задания требуют знания основных *понятий* теории управления карьерой, *определений, формулировок, терминологии* и основных положений.

6. Оформить титульный лист в соответствии со стандартом (Приложение 1).

Выполнить текст РГР в полном соответствии с содержанием и структурой, согласно пункту 2.3.

Правила выбора варианта РГР. Студент(ка) осуществляет выбор по следующему правилу: в таблице 1 по строке смотрит для последней цифры номера своей зачетной книжки (например 9) номер варианта РГР: № 9, который и следует выполнить.

Таблица 1 - Таблица выбора варианта РГР

Последняя цифра № зачётной книжки	Номер варианта РГР
0	№1, №5
1	№2, № 6
2	№3, № 7
3	№4, № 8
4	№5, № 9
5	№6, № 10
6	№7, № 1
7	№8, № 2
8	№9, № 3
9	№10, № 4

Внимание! РГР, выполненные не по своему варианту, к проверке и защите не допускаются.

2.3. Структура РГР

Содержание работы выполняется в соответствии со следующей структурой:

1. Ситуационная (практическая) часть:

1.1. Текст ситуационной (практической) задачи;

1.2. Анализ поведенческой проблемы с точки зрения влияния на показатели эффективности организационного поведения.

Для выполнения этого этапа задания необходимо будет установить и аргументированно объяснить влияние ситуации на показатели:

- производительность труда;
- уровень трудовой дисциплины;
- текучесть кадров;
- удовлетворенность трудом.

1.3. Анализ поведенческой проблемы с точки зрения положительных/отрицательных последствий на индивидуальном, групповом и организационном уровнях.

Для выполнения этого этапа задания необходимо будет установить наличие положительных и отрицательных последствий для индивидуального уровня, группового и общеорганизационного.

Необходимо сформулировать не менее 5 последствий для каждого уровня.

1.4. Авторские рекомендации по решению проблемы.

2. Тестовая часть:

2.1. Содержание 10 (десяти) тестовых заданий варианта (тексты вопросов) и ответ на каждое из заданий.

3. Библиографический список.

2.2.3. Задания для выполнения репродуктивной контрольной работы

Вариант № 1

Ситуационная задача. Оценить ситуацию: сотрудники курят на рабочих местах.

Тестовые задания:

1. С какой школой управления связывают повышение интереса к науке о поведении в организации и ее широкое распространение?

- а) школой научного управления;
- б) административное управление (немецкая школа);
- в) школа человеческих отношений;
- г) психологический подход в управлении.

2. С каким подходом в изучении поведения связано выделение в структуре личности «Оно», «Я» и «Сверх-Я»?

- а) психоаналитическим;
- б) бихевиористским;
- в) гештальт-психологическим;
- г) когнитивистским.

3. К какому из перечисленных видов относится поведение, направленное на максимизацию прибыли?

- а) экономическое;
- б) инновационное;
- в) предпринимательское;
- г) адаптационное.

4. Обведите кружком, или напишите номер правильного ответа.

Вопрос: Для какой ситуации характерен высокий уровень адаптивности и потенциала для развития?

- а) способности работника ниже, чем требования рабочего места;
- б) способности работника выше, чем требования рабочего места;
- в) способности работника примерно соответствуют требованиям рабочего места.

5. Какие установки характерны для командной работы?

- а) люди - важнейший ресурс;
- б) постоянный контроль – условие эффективности;

- в) авторитарный стиль;
- г) постоянные изменения, инновации;
- д) узкая специализация;
- е) заданность операций.

6. Показаниями для применения демократического стиля управления являются:

- а) наличие активных, инициативных, нестандартно думающих и действующих работников;
- б) низкая квалификация работников, отсутствие инициативы;
- в) наличие времени;
- г) производственные ситуации, создающие угрозу здоровью и жизни людей.

7. обведите кружком, или напишите номер правильного ответа.

Вопрос: Из-за чего возникают *семантические барьеры коммуникации*?

- а) из-за плохо сформулированных сообщений;
- б) из-за конфликта между сферами компетенции отправителя и получателя информации;
- в) из-за несоответствия вербальной и невербальной информации;
- г) из-за неумения слушать.

8. Какие последствия относят к поведенческим проявлениям стресса?

- а) повышение кровяного давления;
- б) понижение самооценки;
- в) понижение производительности труда;
- г) снижение уровня дисциплины;
- д) повышение чувства напряженности.

9. Какие методы управления поведением относятся к экономическим?

- а) нормативное регулирование;
- б) премирование;

- в) награждение почетной грамотой;
- г) положительный пример руководителя;
- д) награждение ценным подарком.

10. К каким видам воспринимаемых работниками угроз относят опасение уменьшения вероятности роста доходов в будущем?

- а) экономическим;
- б) социальном-психологическим;
- в) психологическим.

Вариант № 2

Ситуационная задача. Оценить ситуацию: предприятие находится на достаточном удалении от города, из-за чего сотрудники вынуждены ежедневно проводить в "пробках" по 1,5-2 часа.

Тестовые задания:

1. Какие из перечисленных принципов управления поведением относятся к школе научного управления?

- а) принцип единоначалия;
- б) учет человеческого фактора;
- в) четкое разделение функций управления;
- г) формирование благоприятного психологического климата.

2. К какому из перечисленных видов относится поведение, направленное на максимизацию прибыли?

- а) экономическое;
- б) инновационное;
- в) предпринимательское;
- г) адаптационное.

3. Низкий уровень дистанции власти свидетельствует о том, что:

- а) высшие руководители доступны;
- б) подчиненные рассматривают своих руководителей как «других» людей;
- в) в организации довольно четко обозначено неравенство ролей;
- г) приказы не обсуждаются.

4. Каким утверждением можно охарактеризовать влияние на ценности различных факторов?

- а) ценности слабо зависят от ситуационных факторов, а также от факторов, складывающихся «здесь и сейчас»;
- б) ценности зависят от ситуационных факторов в достаточно сильной степени;
- в) ценности целиком определяются ситуационными факторами.

5. Какие установки характерны для командной работы?

- а) люди - важнейший ресурс;
- б) постоянный контроль – условие эффективности;
- в) авторитарный стиль;
- г) постоянные изменения, инновации;
- д) узкая специализация;
- е) заданность операций.

6. Что происходит с уровнем полномочий лидера и степени его воздействия на группу по мере развития команды?

- а) увеличиваются;
- б) уменьшаются;
- в) сохраняются неизменными.

7. В условиях, когда группа не способна и не желает выполнять производственные задачи эффективным стилем лидерства является:

- а) демократический;
- б) либеральный;
- в) авторитарный.

8. Какой из межличностных стилей разрешения конфликтов является наиболее эффективным?

- а) уступка
- б) компромисс;
- в) сотрудничество;
- г) избегание;
- д) конфронтация.

9. Какой стиль руководства является самым стрессовым?

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный.

10. Как взаимосвязаны цели организации и организационное поведение?

- а) цели формируются под влиянием поведения в организации;
- б) цели являются критериальной основой оценки и формирования поведения;
- в) организационное поведение всегда направлено на достижение организационных целей.

Вариант № 3

Ситуационная задача. Оцените ситуацию: Часть сотрудников организации добровольно регулярно остается на работе после окончания рабочего дня на 2-3 часа.

Тестовые задания:

1. С какой школой управления связывают повышение интереса к науке о поведении в организации и ее широкое распространение?

- а) школой научного управления;
- б) административное управление (немецкая школа);
- в) школа человеческих отношений;
- г) психологический подход в управлении.

2. С каким подходом в изучении поведения связано выделение в структуре личности «Оно», «Я» и «Сверх-Я»?

- а) психоаналитическим;
- б) бихевиористским;
- в) гештальт-психологическим;
- г) когнитивистским.

3. Согласно какой теории мотивации людям присущи три основные потребности: потребность власти, потребность в достижениях, потребность в причастности?

- а) А. Маслоу;
- б) Д. МакКлелланда;
- в) К. Альдерфера;
- г) Ф. Герцберга.

4. Мотивационный кризис – это:

- а) ситуация, при которой происходит переоценка ценностей работника;
- б) ситуация, при которой система стимулирования не соответствует мотивам работников;
- в) ситуация, при которой происходит ухудшение условий труда.

5. Группа какой численности быстрее справится с принятием простого типового управленческого решения?

- а) до 5 человек;
- б) 6-10 человек;

г) 11 и более человек.

6. Какую внутрикомандную роль обычно играет работник с характеристикой: «Экстраверт, общительный, любознательный, восторженный»?

а) администратор;

б) председатель;

в) исследователь ресурсов;

г) душа команды;

д) приводящий в движение;

е) мыслитель.

7. Какой стиль руководства позволяет успешнее решать инновационные, нестандартные задачи?

а) демократический;

б) либеральный;

в) авторитарный.

8. Какие последствия относят к поведенческим проявлениям стресса?

а) повышение кровяного давления;

б) понижение самооценки;

в) понижение производительности труда;

г) снижение уровня дисциплины;

д) повышение чувства напряженности.

9. Как взаимосвязаны цели организации и организационное поведение?

а) цели формируются под влиянием поведения в организации;

б) цели являются критериальной основой оценки и формирования поведения;

в) организационное поведение всегда направлено на достижение организационных целей.

10. Что является ключевой поведенческой проблемой при проведении инноваций?

- а) нехватка времени;
- б) сопротивление изменениям;
- в) отсутствие ресурсов;
- г) необходимость увольнения работников.

Вариант № 4

Ситуационная задача. Оцените ситуацию: Руководитель требует неукоснительного соблюдения трудовой дисциплины от подчиненных, наказывая опоздавших. При этом сам регулярно опаздывает на работу.

Тестовые задания:

1. С каким подходом в изучении поведения связано выделение в структуре личности «Оно», «Я» и «Сверх-Я»?

- а) психоаналитическим;
- б) бихевиористским;
- в) гештальт-психологическим;
- г) когнитивистским.

2. С какой школой управления связывают повышение интереса к науке о поведении в организации и ее широкое распространение?

- а) школой научного управления;
- б) административное управление (немецкая школа);
- в) школа человеческих отношений;
- г) психологический подход в управлении.

3. Какое влияние оказывает средний возраст на показатели эффективности труда?

- а) с увеличением среднего возраста работников показатели эффективности труда снижаются;
- б) с увеличением среднего возраста работников улучшаются показатели дисциплины, а показатели производительности снижаются;
- в) средний возраст работников не влияет на производительность, но с возрастом снижается текучесть кадров и улучшается дисциплина.

4. Мотивационный кризис – это:

- а) ситуация, при которой происходит переоценка ценностей работника;
- б) ситуация, при которой система стимулирования не соответствует мотивам работников;
- в) ситуация, при которой происходит ухудшение условий труда.

5. Группа какой численности быстрее справится с принятием простого типового управленческого решения?

- а) до 5 человек;
- б) 6-10 человек;
- г) 11 и более человек.

6. Какую внутрикомандную роль обычно играет работник с характеристикой: «Экстраверт, общительный, любознательный, восторженный»?

- а) администратор;
- б) председатель;
- в) исследователь ресурсов;
- г) душа команды;
- д) приводящий в движение;
- е) мыслитель.

7. Какие из перечисленных качеств можно отнести к лидерским?

- а) активность;

- б) пунктуальность;
- в) уверенность в себе;
- г) высокие аналитические способности;
- д) коммуникабельность.

8. Какие последствия относят к поведенческим проявлениям стресса?

- а) повышение кровяного давления;
- б) понижение самооценки;
- в) понижение производительности труда;
- г) снижение уровня дисциплины;
- д) повышение чувства напряженности.

9. Как взаимосвязаны цели организации и организационное поведение?

- а) цели формируются под влиянием поведения в организации;
- б) цели являются критериальной основой оценки и формирования поведения;
- в) организационное поведение всегда направлено на достижение организационных целей.

10. Что является ключевой поведенческой проблемой при проведении инноваций?

- а) нехватка времени;
- б) сопротивление изменениям;
- в) отсутствие ресурсов;
- г) необходимость увольнения работников.

Вариант № 5

Ситуационная задача. Оцените ситуацию: в организации отсутствует столовая (комната для приема пищи), в результате сотрудники вынуждены принимать пищу на рабочих местах. Из-за этого на столах многих сотрудников присутствует грязная посуда и остатки пищи.

Тестовые задания:

1. Какие из перечисленных принципов управления поведением относятся к школе научного управления?

- а) принцип единоначалия;
- б) учет человеческого фактора;
- в) четкое разделение функций управления;
- г) формирование благоприятного психологического климата.

2. Какие из перечисленных показателей не относятся к показателям трудовой дисциплины?

- а) потери рабочего времени из-за прогулов;
- б) потери рабочего времени из-за неявок по болезни;
- в) потери рабочего времени из-за пребывания работников в отпуске по уходу за ребенком;
- г) потери рабочего времени из-за опозданий.

3. Низкий уровень дистанции власти свидетельствует о том, что:

- а) высшие руководители доступны;
- б) подчиненные рассматривают своих руководителей как «других» людей;
- в) в организации довольно четко обозначено неравенство ролей;
- г) приказы не обсуждаются.

4. Каким утверждением можно охарактеризовать влияние на ценности различных факторов?

- а) ценности слабо зависят от ситуационных факторов, а также от факторов, складывающихся «здесь и сейчас»;
- б) ценности зависят от ситуационных факторов в достаточно сильной степени;
- в) ценности целиком определяются ситуационными факторами.

5. Какие из перечисленных факторов способствуют высокой сплоченности группы?

- а) длительное время существования группы;
- б) трудность вступления в группу;
- в) большой размер группы;
- г) разнородный состав группы;
- д) наличие большого количества членов с лидерскими качествами.

6. Что происходит с уровнем полномочий лидера и степени его воздействия на группу по мере развития команды?

- а) увеличиваются;
- б) уменьшаются;
- в) сохраняются неизменными.

7. Какова оптимальная численность команды?

- а) 3-5 человек;
- б) 6-9 человек;
- в) 10-12 человек;
- г) 13-15 человек.

8. В условиях, когда группа не способна и не желает выполнять производственные задачи эффективным стилем лидерства является:

- а) демократический;
- б) либеральный;
- в) авторитарный.

9. Какие преимущества характерны для коллективного принятия решений (по сравнению с индивидуальным принятием решения)?

- а) повышается удовлетворенность работой;
- б) уменьшается время принятия решения;

- в) увеличивается разнообразие рассматриваемых альтернатив;
- г) не требуется специальное помещение для работы.

10. Какой стиль руководства является самым стрессовым?

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный.

Вариант № 6

Ситуационная задача. Оцените ситуацию: в организации - политика тотальной экономии. Из-за этого постоянная нехватка различных канцелярских принадлежностей, картриджей, бумаги и проч. Чтобы выполнять свою работу сотрудники вынуждены приобретать все это за свой счет.

Тестовые задания:

1. Какие из перечисленных вопросов относятся уровню индивидуального поведения?

- а) способности работников;
- б) формирование команды;
- в) управление инновациями;
- г) типы личности;
- д) поведенческий маркетинг.

2. Что такое «текучесть кадров»?

- а) количество принятых и уволенных работников;
- б) отношение числа уволившихся работников к числу принятых;
- в) отношение численности работников, уволившихся по собственному желанию, к общей численности работников;
- г) отношение численности принятых и уволенных работников к общей

численности работников.

3. Влияние пола работников на производительность труда можно охарактеризовать следующим образом:

- а) производительность в умственном и физическом труде у мужчин выше, чем у женщин;
- б) производительность в физическом труде выше у мужчин, а в умственном – у женщин;
- в) производительность в умственном и физическом труде у мужчин и женщин одинакова.

4. Согласно какой теории мотивации людям присущи три основные потребности: потребность власти, потребность в достижениях, потребность в причастности?

- а) А. Маслоу;
- б) Д. МакКлелланда;
- в) К. Альдерфера;
- г) Ф. Герцберга.

5. Каким утверждением можно охарактеризовать влияние на ценности различных факторов?

- а) ценности слабо зависят от ситуационных факторов, а также от факторов, складывающихся «здесь и сейчас»;
- б) ценности зависят от ситуационных факторов в достаточно сильной степени;
- в) ценности целиком определяются ситуационными факторами.

6. Какова оптимальная численность команды?

- а) 3-5 человек;
- б) 6-9 человек;
- в) 10-12 человек;
- г) 13-15 человек.

7. Какой стиль руководства позволяет успешнее решать инновационные, нестандартные задачи?

- а) демократический;
- б) либеральный;
- в) авторитарный.

8. Какой конфликт является конструктивным?

- а) конфликт по поводу выполняемых функций;
- б) конфликт, в котором письменно зафиксированы требования сторон;
- в) конфликт, который способствует развитию организации;
- г) конфликт, в котором участники равны по статусу.

9. Что такое конфликтный инцидент?

- а) конфликтные действия;
- б) осознания участниками конфликта своих интересов;
- в) разрешение конфликта;
- г) формирование противоречивых интересов, ценностей, норм.

10. Для какой фазы поведенческой культуры управления характерна декларативная имиджевая настройка персонала?

- а) производственной;
- б) сбытовой;
- в) конъюнктурной;
- г) маркетинговой.

Вариант № 7

Ситуационная задача. Оцените ситуацию: руководитель регулярно позволяет себе повышать голос на подчиненных, применяя ненормативную лексику.

Тестовые задания:

1. Когда произошло формирование и распространение науки о поведении в организации?

- а) 1920-30 гг.
- б) 1940-50 гг.
- в) 1960-70 гг.
- г) 1980-90 гг.

2. При росте удовлетворенности трудом:

- а) производительность труда растет, а уровень дисциплины снижается;
- б) производительность труда снижается, а уровень дисциплины растет.
- в) производительность труда и уровень дисциплины растут;
- г) производительность труда и уровень дисциплины снижаются.

3. Наиболее подходящим типом темперамента для профессии программиста является:

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

4. Как называется состояние, при которой работник разделяет и делает своими собственными цели организации и ее ценности?

- а) удовлетворенность работой;
- б) увлеченность работой;
- б) приверженность (лояльность) к организации.

5. Лидерство – это:

- а) способность личности воздействовать на поведение других людей;
- б) система общественных отношений по поводу влияния одних людей на поведение других;
- в) характеристика лучшего работника.

6. Изменения в поведении и состоянии получателя информации в коммуникационном процессе – это:

- а) информационное сообщение;
- б) канал передачи информации;
- в) результат (эффект) коммуникационного воздействия;
- г) обратная связь в коммуникации.

7. Что такое конфликтный инцидент?

- а) конфликтные действия;
- б) осознания участниками конфликта своих интересов;
- в) разрешение конфликта;
- г) формирование противоречивых интересов, ценностей, норм.

8. Какой стиль руководства является самым стрессовым?

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный.

9. Для какой стадии развития организации ведущим приоритетом в поведении является следование установленным нормам и правилам, соблюдение дисциплины?

- а) формирование;
- б) рост;
- в) стабилизация;
- г) кризис.

10. Кто является объектом поведенческого маркетинга?

- а) клиенты;
- б) партнеры;
- в) общество;

- г) собственники организации;
- д) линейные руководители;
- е) кадровая служба организации;
- ж) работники организации.

Вариант № 8

Ситуационная задача. Оцените ситуацию: сотрудники замечают, что у них со столов регулярно пропадают недорогие канцелярские принадлежности, личные вещи и т.д.

Тестовые задания:

1. Какие из перечисленных вопросов относятся уровню индивидуального поведения?

- а) способности работников;
- б) формирование команды;
- в) управление инновациями;
- г) типы личности;
- д) поведенческий маркетинг.

2. Если в организации преобладает «индивидуализм», то:

- а) сотрудники ожидают, что предприятие будет защищать их интересы;
- б) сотрудники не желают вмешательства организации в личную жизнь;
- в) в ней поощряется инициатива;
- г) в ней высокая сплоченность.

22. Группа какой численности быстрее справится с принятием простого типового управленческого решения?

- а) до 5 человек;
- б) 6-10 человек;
- г) 11 и более человек.

3. Показаниями для применения демократического стиля управления являются:

- а) наличие активных, инициативных, нестандартно думающих и действующих работников;
- б) низкая квалификация работников, отсутствие инициативы;
- в) наличие времени;
- г) производственные ситуации, создающие угрозу здоровью и жизни людей.

4. Изменения в поведении и состоянии получателя информации в коммуникационном процессе – это:

- а) информационное сообщение;
- б) канал передачи информации;
- в) результат (эффект) коммуникационного воздействия;
- в) обратная связь в коммуникации.

5. Что такое конфликтный инцидент?

- а) конфликтные действия;
- б) осознания участниками конфликта своих интересов;
- в) разрешение конфликта;
- г) формирование противоречивых интересов, ценностей, норм.

6. Какой стиль руководства является самым стрессовым?

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный.

7. Для какой стадии развития организации ведущим приоритетом в поведении является следование установленными нормам и правилам, соблюдение дисциплины?

- а) формирование;

- б) рост;
- в) стабилизация;
- г) кризис.

8. Для какого типа поведение характерно рассмотрения клиента как источника получения прибыли?

- а) клиентурного;
- б) антиклиентурного;
- б) псевдоклиентурного;
- в) избирательно – клиентурный.

9. Для какой фазы поведенческой культуры управления характерна декларативная имиджевая настройка персонала?

- а) производственной;
- б) сбытовой;
- в) конъюнктурной;
- г) маркетинговой.

10. Какие из перечисленных принципов управления поведением относятся к школе научного управления?

- а) принцип единоначалия;
- б) учет человеческого фактора;
- в) четкое разделение функций управления;
- г) формирование благоприятного психологического климата.

Вариант № 9

Ситуационная задача. Оцените ситуацию: в отделе работают 2 человека. Руководитель распределил между ними обязанности так, что один вынужден работать без перерывов и задерживаться после работы, а другой - в рабочее время занимается личными делами, по много времени общается по телефону на

личные темы и отправляется домой за 15 минут до окончания рабочего дня.

Тестовые задания:

1. Когда произошло формирование и распространение науки о поведении в организации?

- а) 1920-30 гг.
- б) 1940-50 гг.
- в) 1960-70 гг.
- г) 1980-90 гг.

2 При росте удовлетворенности трудом:

- а) производительность труда растет, а уровень дисциплины снижается;
- б) производительность труда снижается, а уровень дисциплины растет.
- в) производительность труда и уровень дисциплины растут;
- г) производительность труда и уровень дисциплины снижаются.

3. Наиболее подходящим типом темперамента для профессии программиста является:

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

4. Мотивационный кризис – это:

- а) ситуация, при которой происходит переоценка ценностей работника;
- б) ситуация, при которой система стимулирования не соответствует мотивам работников;
- в) ситуация, при которой происходит ухудшение условий труда.

5. Какие установки характерны для командной работы?

- а) люди - важнейший ресурс;
- б) постоянный контроль – условие эффективности;
- в) авторитарный стиль;

- г) постоянные изменения, инновации;
- д) узкая специализация;
- е) заданность операций.

6. Какие преимущества характерны для коллективного принятия решений (по сравнению с индивидуальным принятием решения)?

- а) повышается удовлетворенность работой;
- б) уменьшается время принятия решения;
- в) увеличивается разнообразие рассматриваемых альтернатив;
- г) не требуется специальное помещение для работы.

7. Какой из межличностных стилей разрешения конфликтов является наиболее эффективным?

- а) уступка
- б) компромисс;
- в) сотрудничество;
- г) избегание;
- д) конфронтация.

8. Кем являются линейные и функциональные руководители в системе управления поведением в организации?

- а) субъектом управления;
- б) объектом управления;
- в) механизмом управления.

9. Кто является объектом поведенческого маркетинга?

- а) клиенты;
- б) партнеры;
- в) общество;
- г) собственники организации;

- д) линейные руководители;
- е) кадровая служба организации;
- ж) работники организации.

10. Для какой фазы поведенческой культуры управления характерна декларативная имиджевая настройка персонала?

- а) производственной;
- б) сбытовой;
- в) конъюнктурной;
- г) маркетинговой.

Вариант № 10

Ситуационная задача. Оцените ситуацию: Руководитель крайне отрицательно реагирует на любые просьбы подчиненных отлучиться с работы на какое-то время для решения своих личных проблем (например - сходить на прием к врачу, стоматологу, получить справку в органах власти, подать налоговую декларацию и т.д). При этом руководитель регулярно обращается к подчиненным настоятельными просьбами задержаться после работы, выйти на работу в выходной день.

Тестовые задания:

1. С каким подходом в изучении поведения связано выделение в структуре личности «Оно», «Я» и «Сверх-Я»?

- а) психоаналитическим;
- б) бихевиористским;
- в) гештальт-психологическим;
- г) когнитивистским.

2. Какие из перечисленных показателей не относятся к показателям трудовой

дисциплины?

- а) потери рабочего времени из-за прогулов;
- б) потери рабочего времени из-за неявок по болезни;
- в) потери рабочего времени из-за пребывания работников в отпуске по уходу за ребенком;
- г) потери рабочего времени из-за опозданий.

3. Влияние пола работников на производительность труда можно охарактеризовать следующим образом:

- а) производительность в умственном и физическом труде у мужчин выше, чем у женщин;
- б) производительность в физическом труде выше у мужчин, а в умственном – у женщин;
- в) производительность в умственном и физическом труде у мужчин и женщин одинакова.

4. Обведите кружком, или напишите номер правильного ответа.

Вопрос: Для какой ситуации характерен высокий уровень адаптивности и потенциала для развития?

- а) способности работника ниже, чем требования рабочего места;
- б) способности работника выше, чем требования рабочего места;
- в) способности работника примерно соответствуют требованиям рабочего места.

5. Какие установки характерны для командной работы?

- а) люди - важнейший ресурс;
- б) постоянный контроль – условие эффективности;
- в) авторитарный стиль;
- г) постоянные изменения, инновации;
- д) узкая специализация;

е) заданность операций.

6. Показаниями для применения демократического стиля управления являются:

- а) наличие активных, инициативных, нестандартно думающих и действующих работников;
- б) низкая квалификация работников, отсутствие инициативы;
- в) наличие времени;
- г) производственные ситуации, создающие угрозу здоровью и жизни людей.

7. обведите кружком, или напишите номер правильного ответа.

Вопрос: Из-за чего возникают *семантические барьеры коммуникации*?

- а) из-за плохо сформулированных сообщений;
- б) из-за конфликта между сферами компетенции отправителя и получателя информации;
- в) из-за несоответствия вербальной и невербальной информации;
- г) из-за неумения слушать.

8. Какие последствия относят к поведенческим проявлениям стресса?

- а) повышение кровяного давления;
- б) понижение самооценки;
- в) понижение производительности труда;
- г) снижение уровня дисциплины;
- д) повышение чувства напряженности.

9. Какой из типов организационных структур позволяет наиболее оперативно реагировать на изменения внешней среды?

- а) линейной;
- б) функциональной;
- в) дивизионной;
- г) проектной;

д) матричной.

10. К каким видам воспринимаемых работниками угроз относят опасение уменьшения вероятности роста доходов в будущем?

- а) экономическим;
- б) социально-психологическим;
- в) психологическим.

2.3. Репродуктивная контрольная работа

2.3.1. Цели и задачи выполнения репродуктивной контрольной работы

Цель выполнения репродуктивной контрольной работы по теме 2.1. "Трудовое поведение и личность работника" – получить специальные знания по теме и продемонстрировать навыки их практического применения.

Задачи выполнения репродуктивной контрольной работы по теме 2.1. Трудовое поведение и личность работника:

- изучить влияние среднего возраста на показатели эффективности организационного поведения;
- изучить влияние полового состава работников (мужской, женский, либо смешанный коллектив) на показатели эффективности организационного поведения;
- изучить влияние среднего стажа работников на показатели эффективности организационного поведения

2.3.2. Инструкция по выполнению репродуктивной контрольной работы

Репродуктивные контрольные работы выполняются в течение семестра. Срок представления работы на кафедру – через неделю после семинарского занятия, на котором было представлено задание и не позднее, чем за месяц до завершения учебного процесса в рамках соответствующего семестра учебного

года. Срок проверки репродуктивных контрольных работ преподавателем - 10 календарных дней с момента предоставления студентом данного вида работы на кафедру.

Задание для выполнения репродуктивной контрольной работы:

Оцените влияние социально-демографических характеристик коллектива предприятия на показатели эффективности организационного поведения. Для этого дайте обоснованные ответы на приведенные ниже вопросы, приведите примеры.

1. Что произойдет с показателями эффективности труда (производительность труда, уровень дисциплины, текучесть кадров, удовлетворенность трудом), если увеличится средний возраст работников?

2. Как изменятся показатели эффективности труда, если в коллективе значительно увеличится численность женщин, численность мужчин останется прежней, при условии, что в деятельности преобладает физический труд?

3. Изменяются ли показатели эффективности труда (и если изменяются, то как), если в демографической структуре преимущественно мужского коллектива увеличится доля семейных работников?

4. Что произойдет с показателями эффективности труда, если кадровая статистика организации показывает значительное увеличение среднего стажа работы сотрудников в ней?

По результатам ответов на вопросы заполните таблицу.

Таблица - Влияние социально-демографических характеристик работников по показателям эффективности организационного поведения

	Оценка влияния на:			
	Производительность ь труда	Уровень трудо- вой	Текучесть кадров	Удовлетворенность трудом

		ДИСЦИПЛИНЫ		
Пол				
Возраст				
Стаж работы				

2.3.4. Требования к структуре, объему и содержанию репродуктивной контрольной работы

Рекомендуемая структура репродуктивной контрольной работы должна состоять из следующих самостоятельных, но взаимосвязанных элементов:

– Введение. Здесь должна быть отражена актуальность раскрываемой в работе проблемы, сформулирована цель предстоящего исследования, средства и способы ее достижения.

– Основная часть. Содержит текстовое описание результатов проведенного исследования. Ее содержание должно максимально емко отражать существо поставленной проблемы. Кратко и логично следует подвести изложение к обозначению собственного взгляда на проблему и определению авторской позиции. Требуется представление объективных фактов и обоснованных положений, подтверждающих правомочность авторского подхода к решению рассматриваемой проблемы.

– Заключение. Это обоснованный итог полученным в ходе исследования результатам и сделанным выводам.

Объем репродуктивной контрольной работы не должен превышать пяти страниц.

Содержание данного вида самостоятельной работы студентов должно быть информативным, емким и в тоже время лаконичным, понятным и логично выстроенным. Информация, используемая для анализа и обоснования выводов должна быть объективной и релевантной.

2.3.5. Критерии оценки репродуктивной контрольной работы

Репродуктивная контрольная работа может быть оценена положительно если:

- содержание соответствует исходным данным;
- текст лаконичен по форме, но емок по содержанию;
- четко прослеживается индивидуальная авторская позиция;
- тезисы, положения и сделанные выводы объективны и обоснованы;
- не вызывает сомнений самостоятельность выполнения работы;
- соблюдены все формальные требования.

2.5. Требования к форме представления репродуктивной контрольной работы

При необходимости на каждом из этапов выполнения репродуктивных контрольных работ студентом может быть получена индивидуальная консультация у преподавателя в целях устранения потенциально возможных ошибок и несоответствий. По факту представления работы на кафедру, репродуктивная контрольная работа считается завершенным видом самостоятельной работы студента.

Представление репродуктивной контрольной работы на кафедру обязательно должно быть в виде распечатанного машинописного текста, оформленного в соответствии с установленными требованиями (см. Приложение А).

РАЗДЕЛ 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Видом промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению является зачет.

3.1. Список вопросов для подготовки к зачету

1. Организационное поведение как объект управления
2. Поведение в организации как система, основные элементы.

3. Показатели оценки организационного поведения: производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой.
4. Поведение людей с точки зрения различных психологических теорий.
5. Поведение как предмет социологии: социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения.
6. Теоретические модели организационного поведения.
7. Трудовое поведение и личность работника.
8. Типология трудового поведения.
9. Культура труда, трудовая мораль и их влияние на эффективность работы.
10. Социально-демографические особенности работников и их влияние на производительность, дисциплину, текучесть кадров и удовлетворенность работой.
11. Способности работников и их влияние на эффективность работы.
12. Классификация личностных качеств работников и их влияние на эффективность работы.
13. Типы личности и предпочтительные сферы деятельности.
14. Современные модели организационного поведения.
15. Психологический контракт: содержание, характеристика сторон, динамика.
16. Сущность и составляющие процесса организационной адаптации, формы поведения сотрудников в адаптационный период.
17. Лояльность и преданность персонала, их влияние на организационное поведение.
18. Мотивация: основные теории, мотивационный процесс.
19. Содержательные теории мотивации в организационном поведении.
20. Процессуальные теории мотивации в организационном поведении.
21. Мотивационный процесс: понятие, содержание.
22. Мотивационный кризис: понятие, причины возникновения и пути преодоления.
23. Ценности и источники их формирования. Классификация ценностей. Использование при анализе и прогнозировании поведения в организации.
24. Отношение к работе. Факторы, определяющие отношение к работе. Показатели. Формы проявления.
25. Группа в организации: понятие и типология социальных групп, на деятельность организации.
26. Стадии развития группы: содержание и характеристика.
27. Регуляторы поведения в группах.
28. Неформальные группы в организации. Условия эффективного функционирования.
29. Сплоченность групп. Социально-психологический климат в коллективе.
30. Влияние характеристик группы на ее производительность, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность трудом.
31. Понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации.
32. Лидерство и руководство как функции и социальные роли.

33. Классические и современные теории лидерства.
34. Источники и формы власти.
35. Официальные средства регулирования организационного поведения: виды детерминации организационного поведения
36. Стили руководства и регуляторы трудового поведения работников.
37. Коммуникации в организациях: роль коммуникаций в управлении организацией
38. Восприятие и индивидуальность принятия решений. Групповое и индивидуальное принятие решений: достоинства и недостатки.
39. Методы группового принятия решений.
40. Современные инструменты группового принятия решения.
41. Социально ответственное поведение компаний: понятие, содержание, роль в современных условиях .
42. Отношения с работниками как составная часть социально ответственного поведения.
43. Тенденции развития организационного поведения.
44. Основные детерминанты организационного поведения: миссия, стратегия, цели, жизненный цикл организации.
45. Понятие и этапы поведенческого аудита.
46. Система управления организационным поведением: цель, задачи, функции, субъекты и объекты; методы.
47. Управление организационным поведением в условиях инноваций.
48. Способы преодоления сопротивления организационным изменениям на основе анализа «силового поля организации».
49. Поведенческий маркетинг: понятие, цель, задачи, субъект, объект.
50. Фазы поведенческой культуры на основе имиджевых регуляторов поведения.

3.2. Общие положения проведения зачета

Зачет проводится в устной форме. Предварительно студент получает вопрос и готовит содержательный ответ по сути теоретического вопроса.

При подготовке ответа студентом должны быть систематизированы знания, полученные в ходе самостоятельного изучения отдельных разделов и тем, на практических (семинарских) занятиях, в процессе работы с литературой.

В содержании ответа на вопрос следует придерживаться понятийного аппарата, определенного Рабочей программой учебной дисциплины и содержанием лекционного материала.

Ответ должен быть развернутым, но при этом лаконичным, логично выстроенным. Приветствуется обращение внимание на практические ситуации, приведение примеров.

Ответ оценивается дифференцированно (зачтено или не зачтено; или с оценкой по 5-ти балльной шкале), в зависимости от уровня представленных студентом знаний, степени его компетентности в предметной области учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами».

Зачетная оценка является итоговой по дисциплине и проставляется в приложение к диплому (выписке из зачетной книжки).

*Требования к оформлению различных видов
самостоятельной работы студентов*

Самостоятельная работа студентов выполняется с применением компьютерных печатающих устройств при использовании текстового редактора Microsoft Office Word. Иллюстративный материал (графики, диаграммы и т. п.) выполняется в Excel.

Работа выполняется на белой бумаге на одной стороне листа А4 (210×297 мм) через 1,5 интервала, шрифтом Times New Roman, 14 пт., форматирование текста по ширине, заголовков — по центру; страница должна иметь поля: левое – 2,5 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см. Абзацный отступ – 1,25 см.

Титульный лист письменной самостоятельной работы выполняется по установленной форме:

<p>Министерство образования и науки Российской Федерации Новосибирский государственный университет экономики и управления – «НИНХ» Кафедра экономики труда и управления персоналом</p> <p>Учебная дисциплина: Управление человеческими ресурсами</p> <p>Репродуктивная контрольная работа №</p> <p>Выполнил: Студент (ФИО) Номер группы:</p> <p>Проверил: ФИО преподавателя</p> <p>Дата регистрации на кафедре: «__» _____ 20 г.</p> <p>(Год) 20__</p>
--