

Частное образовательное учреждение
высшего образования
«Брянский институт управления и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий секцией менеджмента

 Т.М. Хвостенко

«29» августа 2024 г.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Укрупненная группа направлений и специальностей	38.00.00 Экономика и управление
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Профиль:	Менеджмент в организации

Разработал: Мартынова Р.В.

Брянск 2024

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФГОС ВО

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 г. N 7 дисциплина «Организационное поведение» (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение.)» входит в состав базовой части блока 1 «Дисциплины (модули)». Данная дисциплина, в соответствии с учебным планом института, является обязательной для изучения.

2. ЦЕЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины - сформировать научное представление об управлении поведением людей в организации как виде профессиональной деятельности; рассмотреть организационное поведение в трех основных ракурсах – индивидуальном, групповом и организационном; овладеть умениями и навыками ведения деловых переговоров и структурного разрешения конфликтов; изучить мировой опыт организационного поведения и особенности такого поведения в российских компаниях.

Задачи:

- Способствовать развитию практических навыков делового взаимодействия, продуктивного сотрудничества, формирования эффективных систем мотивации труда.
- Совершенствовать способности к формированию коммуникативных связей и навыки оптимального проектирования коммуникативных систем организации.
- Углубить навыки анализа и конструирования организационных отношений, управления человеческими ресурсами, оценки качества лидерства и власти.
- Развить навыки продуктивного взаимодействия на основе процессов групповой динамики и организации командной работы, формирования благоприятной организационной культуры.
- Совершенствовать планирование изменений и нововведений в организации, создание системы персонального развития для повышения организационной эффективности.

3. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в поведении людей;
- организационную структуру, организационные коммуникации и функциональные стратегии организации, влияющие на поведение людей в компании;
- правила и регламенты в деловом взаимодействии людей, групп и организаций;
- теории мотивации, лидерства и власти, а также методы командообразования.

уметь:

- управлять организационными конфликтами и организационными изменениями;
- осуществлять диагностику организационной структуры и организационной культуры;
- выявлять проблемы взаимодействия людей на личностном, групповом и организационном уровнях;

- диагностировать этические проблемы в организации и применить модели принятия этических управленческих решений;
- систематизировать и обобщать информацию, структурировано излагать свои мысли в устной и письменной форме.

владеть:

- современным инструментарием управления человеческими ресурсами;
- навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе и команде;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое и организационное поведение;
- инструментами анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний и уровнями организационных изменений;
- инструментами урегулирования конфликтных ситуаций в коллективе.

В результате изучения дисциплины у студента формируется следующие **компетенции:**

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

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

4. ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ Д Е	Наименование дидактической единицы	№ п.п.	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1	2	3	4	
1	История развития организационного поведения	1	Природа и характер поведения человека в организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		2	Теории и подходы к организационному поведению.	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		3	Личность в организации и формирование группового поведения	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		4	Результативность организационного поведения	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
2	Структурные и функциональные аспекты организационного поведения	5	Организация как система управления человеческими ресурсами	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		6	Сущность и классификация факторов, влияющих на поведение людей в организации	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		7	Организационные изменения и поведение	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		8	Управление конфликтами и стрессами в организации	ОК-5, ОПК-3, ПК-3

3 4	Организационное поведение в системе российского и международного бизнеса	9	Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный аспекты	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		10	Национальная культура и модели организационного поведения	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		11	Власть и лидерство в организации	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		12	Руководство организационным поведением	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		13	Организационные аспекты переговорного процесса	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		14	От группы к команде: фасилитация	ОК-5, ОПК-3, ПК-3

5. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРНО-ЛОГИЧЕСКОЙ СХЕМЕ

Знания и умения, приобретаемые студентами после изучения дисциплины, будут использоваться при организации, внедрении и распространении новшеств, а также управлении инновационной деятельностью и проектами.

6. ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ИХ ТРУДОЕМКОСТЬ

Очная форма обучения(4 г.)

Вид учебной работы	Всего часов (Зачетных единиц), 6 семестр
1	2
Общая трудоемкость дисциплины	72 (2)
Аудиторные занятия*	20
Лекции	10
Лабораторные работы	
Практические занятия	10
Самостоятельная работа	52
Вид итогового контроля	Зачет

Заочная форма обучения (5 лет)

Вид учебной работы	Всего часов (Зачетных единиц), 2 семестр
1	2
Общая трудоемкость дисциплины	72 (2)
Аудиторные занятия*	12
Лекции	4
Лабораторные работы	-
Практические занятия	8
Самостоятельная работа	60
Вид итогового контроля	Зачет

Заочная форма обучения(4г.6 мес.)

Вид учебной работы	Всего часов (Зачетных единиц), 2 семестр
1	2
Общая трудоемкость дисциплины	72 (2)
Аудиторные занятия*	12

Лекции	4
Лабораторные работы	-
Практические занятия	8
Самостоятельная работа	60
Вид итогового контроля	Зачет

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ I.

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 1. Природа и характер поведения человека в организации.

Методологические основы организационного поведения. Организационное поведение как научная теория и искусство управления людьми. Природа человека и природа организации. Сущность поведения организации в условиях рынка. Организация, системы, люди.

Тема 2. Теории и подходы к организационному поведению.

Основные этапы развития организационного поведения. Вклад бихевиоризма, психоанализа и гештальтпсихологии в изучение поведения. Рационалистический и процессный подходы к организационному поведению. Доктрина человеческих отношений: М.Фоллет и Э.Мэйо. Ситуационный подход к поведению. Теория иерархии потребностей А.Маслоу и мотивация организационного поведения. Теория «Х» и «Y» Д.Мак-Грегора. Теория «Z» У.Оучи.

Тема 3. Личность в организации и формирование группового поведения

Личность и группы в организации. Основные принципы теории деятельности и групповая динамика. Потенциал личности в сфере организационного поведения. Организационная социализация. Освоение социальных ролей и групповые нормы. Организационная структура и организационная культура как факторы освоения ролей. Личность руководителя и личность подчиненного. Группа как объект управляющего воздействия. Сплоченность группы и ее факторы..

Тема 4. Результативность организационного поведения

Мотивационное «поле» организации. Организационное поведение и структура мотивационного ядра. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Двухфакторная теория мотивации. Сущность теории приобретенных потребностей. Теория К.Альдерфера. Теория С.Адамса. Теория В.Врума. Трансформация пирамиды Маслоу.

РАЗДЕЛ II.

СТРУКТУРНЫЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 5. Организация как система управления человеческими ресурсами

Функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль и человеческий фактор. Вклад А.Файоля в управление людьми. Эффект Хоторна и открытие Мэйо. Организационные коммуникации и процесс принятия решений. Обучение персонала в корпоративной системе и показатели эффективного поведения.

Тема 6. Сущность и классификация факторов, влияющих на поведение людей в организации

Среда организации и факторы, влияющие на поведение организации и людей. Организационная стратегия и поведенческий консалтинг. Динамика организационного

поведения. Средства и методы по развитию персонала. Карьерная лестница и кадровый резерв. Поведенческий маркетинг.

Тема 7. Организационные изменения и поведение

Жизненный цикл организации. Нововведения. Организационные изменения и сопротивления людей в компании. Типы и формы сопротивлений. Методы преодоления сопротивления. Организационная культура и ее позитивные последствия. Влияние организационной культуры на поведение персонала.

Тема 8. Управление конфликтами и стрессами в организации

Источники, типы и структура организационных конфликтов. Динамика конфликтов. Конструктивные и деструктивные конфликты. Этапы и методы разрешения межличностных и структурных конфликтов.

Фрустрация и ее проявление в организации. Стресс и его последствия. Социально-психологические основы борьбы с организационным стрессом. Организационная релаксация.

РАЗДЕЛ III.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО И МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА

Тема 9. Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный аспекты

Характеристика национального, регионального и глобального уровней деловой культуры. Деловая культура и деловая репутация. Корпорации и «корпоративные граждане мира». Культурные и поведенческие различия: Запад-Восток, Север-Юг. Деловая культура протестантов и старообрядцев: общее и особенное. Российская традиция деловой культуры.

Тема 10. Национальная культура и модели организационного поведения

Организационное поведение и национальный деловой стиль. Сущность американского и европейского деловых стилей. Японская специфика организационного поведения. Бизнес-стиль Дальнего и Ближнего Востока. Кросс-культурные формы делового поведения. Международная деловая организация и поведение персонала.

Тема 11. Власть и лидерство в организации

Понятия «влияние», «воздействие», «полномочия» и категория власти. Вклад Н.Макиавелли в развитие теории власти. Власть и политика в организации. Организационная политика и организационный климат. Типология власти. Теории лидерства. Актуальность «управленческой решетки» Р.Блэйка и Д.Моутона.

Тема 12. Руководство организационным поведением

Вклад К.Левина в изучение стилей руководства. Характеристика стилей руководства и управления. Управление временем в организации. Типы руководителей по В.А.Морозову. Стили позитивного и негативного характера. Управленческое общение и его формы. Гендерное проявление руководства. Персональный менеджмент.

Тема 13. Организационные аспекты переговорного процесса

Этапы и динамика деловых переговоров. Этап подготовки, этап анализа, принятие решений и договоренности. Вербальное и невербальное взаимодействие в переговорах. Характеристика национальных стилей переговорного процесса. Гарвардская переговорная школа и ее доводы. Деловые переговоры в стиле «Штирлиц» и «Мюллер». Гендерный аспект переговоров. Российская специфика деловых переговоров.

Тема 14. От группы к команде: фасилитация

Организационное развитие и поведение группы. Технология фасилитации как повышение групповой эффективности. Интервенции в организационные процессы. Команда как достижение согласованности между организационной структурой, процессами, стратегией, людьми и организационной культурой. Выработка командой новых креативных организационных решений. Развитие способности организации к самообновлению.

7.2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения(4 г.)

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудоемкость	ЛК	ПЗ	СРС
1	Природа и характер поведения человека в организации	4,5	1	0,5	3
2	Теории и подходы к организационному поведению	4,5	0,5	1	3
3	Личность в организации и формирование группового поведения	5,5	1	0,5	4
4	Результативность организационного поведения	5,5	0,5	1	4
5	Организация как система управления человеческими ресурсами	4,5	1	0,5	3
6	Сущность и классификация факторов, влияющих на поведение людей в организации	5,5	0,5	1	4
7	Организационные изменения и поведение	4,5	1	0,5	3
8	Управление конфликтами и стрессами в организации	5,5	1	0,5	4
9	Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный аспекты	5,5	0,5	1	4
10	Национальная культура и модели организационного поведения	5,5	0,5	1	4
11	Власть и лидерство в организации	5	0,5	0,5	4
12	Руководство организационным поведением	5,5	0,5	1	4
13	Организационные аспекты переговорного процесса	5	0,5	0,5	4
14	От группы к команде: фасилитация	5,5	1	0,5	4
	Итого:	72	10	10	52

Заочная форма обучения (5 лет)

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудоемкость	ЛК	ПЗ	СРС
1	Природа и характер поведения человека в организации	5	0,5	0,5	4
2	Теории и подходы к	5	0,5	0,5	4

	организационному поведению				
3	Личность в организации и формирование группового поведения	5,5		0,5	5
4	Результативность организационного поведения	5	0,5	0,5	4
5	Организация как система управления человеческими ресурсами	5,5		0,5	5
6	Сущность и классификация факторов, влияющих на поведение людей в организации	5	0,5	0,5	4
7	Организационные изменения и поведение	5	0,5	0,5	4
8	Управление конфликтами и стрессами в организации	5	0,5	0,5	4
9	Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный аспекты	5	0,5	0,5	4
10	Национальная культура и модели организационного поведения	5,5		0,5	5
11	Власть и лидерство в организации	5,5		0,5	5
12	Руководство организационным поведением	5	0,5	0,5	4
13	Организационные аспекты переговорного процесса	5		1	4
14	От группы к команде: фасилитация	5		1	4
	Итого:	72	4	8	60

Заочная форма обучения (4г.6 мес.)

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудоемкость	ЛК	ПЗ	СРС
1	Природа и характер поведения человека в организации	5	0,5	0,5	4
2	Теории и подходы к организационному поведению	5	0,5	0,5	4
3	Личность в организации и формирование группового поведения	5,5		0,5	5
4	Результативность организационного поведения	5	0,5	0,5	4
5	Организация как система управления человеческими ресурсами	5,5		0,5	5
6	Сущность и классификация факторов, влияющих на поведение людей в организации	5	0,5	0,5	4
7	Организационные изменения и поведение	5	0,5	0,5	4
8	Управление конфликтами и	5	0,5	0,5	4

	стрессами в организации				
9	Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный аспекты	5	0,5	0,5	4
10	Национальная культура и модели организационного поведения	5,5		0,5	5
11	Власть и лидерство в организации	5,5		0,5	5
12	Руководство организационным поведением	5	0,5	0,5	4
13	Организационные аспекты переговорного процесса	5		1	4
14	От группы к команде: фасилитация	5		1	4
	Итого:	72	4	8	60

8. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ

Учебным планом не предусмотрены лабораторные работы.

9. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом предусмотрено проведение практических занятий по дисциплине. Практические занятия предназначены для отработки теоретических положений на практике. Операционно-деятельностная доминанта ПЗ обуславливает необходимость не только вербальных методов обучения, но и деловых и ролевых игр, тренингов, «мозгового штурма» и т. д.

Рекомендуемые темы для проведения практических занятий при очной и заочной формы обучения:

1. Природа и характер поведения человека в организации.
2. Теории и подходы к организационному поведению.
3. Личность в организации и формирование группового поведения.
4. Результативность организационного поведения.
5. Организация как система управления человеческими ресурсами.
6. Сущность и классификация факторов, влияющих на поведение людей в организации.
7. Организационные изменения и поведение.
8. Управление конфликтами и стрессами в организации.
9. Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный аспекты.
10. Национальная культура и модели организационного поведения.
11. Власть и лидерство в организации.
12. Руководство организационным поведением.
13. Организационные аспекты переговорного процесса.
14. От группы к команде: фасилитация.

10. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом не предусмотрено.

11. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

11.1. ОБЩИЙ ПЕРЕЧЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студентов предполагает выбор из предложенного списка источников для изучения и конспектирования. Основное назначение данной формы обучения – углубленное самостоятельное ознакомление с теоретическим материалом, что позволяет студентам аргументировать свои профессиональные позиции на практических занятиях при очной и заочной формы обучения.

Рекомендуется следующие виды самостоятельной работы:

- выполнение заданий для самостоятельной работы;
- задания для самостоятельной работы;
- написание рефератов;
- заучивание терминологии;
- работа над тестами.

Очная форма обучения (4 г.)

№ п.п.	Темы	Содержание самостоятельной работы	Формы Контроля	Объем, час.
1	Природа и характер поведения человека в организации.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	3
2	Теории и подходы к организационному поведению.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	3
3	Личность в организации и формирование группового поведения.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
4	Результативность организационного поведения.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
5	Организация как система управления человеческими ресурсами.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	3
6	Сущность и классификация	Написание рефератов, заучивание	Устный опрос, проверка тестов, проверка	4

	факторов, влияющих на поведение людей в организации.	терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	рефератов	
7	Организационные изменения и поведение.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	3
8	Управление конфликтами и стрессами в организации.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
9	Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный аспекты.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
10	Национальная культура и модели организационного поведения.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
11	Власть и лидерство в организации.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
12	Руководство организационным поведением.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
13	Организационные аспекты переговорного процесса.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
14	От группы к команде: фасилитация.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4

		заданий для самостоятельной работы	
	Итого:		52

Заочная форма обучения (5 лет)

№ п.п.	Темы	Содержание самостоятельной работы	Формы Контроля	Объем, час.
1	Природа и характер поведения человека в организации.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
2	Теории и подходы к организационному поведению.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
3	Личность в организации и формирование группового поведения.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	5
4	Результативность организационного поведения.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
5	Организация как система управления человеческими ресурсами.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	5
6	Сущность и классификация факторов, влияющих на поведение людей в организации.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
7	Организационные изменения и поведение.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4

		заданий для самостоятельной работы		
8	Управление конфликтами и стрессами организации.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
9	Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный аспекты.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
10	Национальная культура и модели организационного поведения.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	5
11	Власть и лидерство в организации.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	5
12	Руководство организационным поведением.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
13	Организационные аспекты переговорного процесса.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
14	От группы к команде: фасилитация.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
	Итого:			60

Заочная форма обучения (4г.6 мес.)

№ п.п.	Темы	Содержание самостоятельной работы	Формы Контроля	Объем, час.
1	Природа и характер	Написание рефератов,	Устный опрос, проверка	4

	поведения человека в организации.	заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	тестов, проверка рефератов	
2	Теории и подходы к организационному поведению.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
3	Личность в организации и формирование группового поведения.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	5
4	Результативность организационного поведения.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
5	Организация как система управления человеческими ресурсами.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	5
6	Сущность и классификация факторов, влияющих на поведение людей в организации.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
7	Организационные изменения и поведение.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
8	Управление конфликтами и стрессами в организации.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4

9	Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный аспекты.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
10	Национальная культура и модели организационного поведения.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	5
11	Власть и лидерство в организации.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	5
12	Руководство организационным поведением.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
13	Организационные аспекты переговорного процесса.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
14	От группы к команде: фасилитация.	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	4
Итого:				60

11.2. КУРСОВАЯ РАБОТА

Учебным планом предусмотрена курсовая работа не предусмотрена.

11.3. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Учебным планом не предусмотрены.

11.4. ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА ДЛЯ ОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ.

1. Организационное поведение как наука (предмет, объект, задачи, методы, связь с другими науками).

2. История и современное состояние теории организационного поведения.
3. Сущность организационного поведения.
4. Основные концепции организационного поведения.
5. Анализ современных проблем управления организационным поведением.
6. Теории поведения человека в организации (К.Юнг, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Макклеланд и другие).
7. Мотивы, стимулы, потребности, структура мотивации личности.
8. Понятие, черты и типология организаций.
9. Структура и элементы организаций.
10. Организационная социализация.
11. Личность и организация.
12. Теория групп (понятие группы, структура, типология).
13. Факторы сплоченности группы.
14. Понятие команды. Формирование команды.
15. Ключевые параметры группы, роли в группе.
16. Управление поведением работников в организации.
17. Управление группами в организации.
18. Поведенческий маркетинг.
19. Понятие коммуникации. Структура общения.
20. Особенности вербального и невербального кодирования.
21. Этапы процесса передачи информации.
22. Коммуникативные барьеры и методы их предотвращения.
23. Управленческое общение в организациях. Формы и методы управленческого общения.
24. Власть и лидерство в организационном поведении.
25. Гендерное проявление власти.
26. Стили управления. Критерии оценки эффективного руководства.
27. Персональное развитие в организации.
28. Управление нововведениями в организации и преодоление сопротивления людей.
29. Организационная культура (понятие, типология).
30. Анализ внешней среды организации.
31. Анализ внутренней среды организации.
32. Управление конфликтами в организации.
33. Влияние стресса на организационное поведение.
34. Как переговорный процесс организует поведение людей в компании?
35. Фасилитация как метод командообразования.
36. Организационное развитие как фактор улучшения организационного климата в фирме.
37. Жизненный цикл организации и структурные конфликты.
38. Влияние факторов глобализации на изменение организационного поведения.
39. Кросс-культурные факторы переговорного процесса.
40. Национальная специфика организационного поведения

11.5. ПРИМЕРЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Задание 1

Объектом организационного поведения как науки являются...

личность

группа

организация

бизнес-процессы

Задание 2

Главное в организации поведения людей в компании –

определение целей деятельности фирмы на перспективу

осуществление функции контроля

мотивация управленческого персонала

организация деятельности подразделений

Задание 3

Представители этого направления в отличие от рационалистов основное внимание сконцентрировали на путях совершенствования управления людьми (мотивация). На основе социальных экспериментов они доказали, что можно добиться высоких результатов труда не только за счёт повышения заработной платы, но и за счет создания благоприятного морально-психологического климата, внимания и забот руководителей о подчиненных. Представители: М.Фоллетт, Э.Мэйо, Паркер

школы человеческих отношений

гуманистической психологии

системного подхода к управлению

ситуационного подхода к управлению

Задание 4

Организационная культура этой страны, отличительной особенностью которой является ориентация на отдаленное будущее, готовность к постоянным изменениям технологий при неизменности основных моделей в отношениях «руководитель-подчиненный» – это культура...

Японии

Европы

России

Америки

Задание 5

Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей, называется

формальной организацией

неформальной организацией

сложной организацией

простой организацией

Задание 6

Организационное поведение изучает

психологические особенности индивида

миссию, цели, задачи, стоящие перед организацией

закономерности и особенности трудового поведения людей, групп,

организации в целом

все ответы верны.

Задание 7

Организационное поведение рассматривается в трёх взаимосвязанных уровнях

менеджмента, теории организации, управления персоналом;

поведения индивида, групп, организации;

психики, сознания, эмоций;

правильных ответов нет.

Задание 8

Условиями формирования организационного поведения является:

- «руководитель-подчинённый»;
- «конфронтация-сотрудничество»;
- «привычка-навык»;
- «стимул-реакция».

Задание 9

Результативность организационного поведения выражается в
восприятии цели и готовности к совместным усилиям
рациональности достижения цели
степени достижения общей цели
в выборе средств достижения цели

Задание 10

Курс «ОП» связан с такими дисциплинами, как
математика, статистика, эконометрика
основы менеджмента, теория организации, социальная психология
анализ и аудит, финансовый менеджмент, бухгалтерский учёт
все ответы верны.

Задание 11

А. Файоль разделил весь процесс управления на 5 основных функций
выявление причин, обмен, сравнение, налаживание межличностных отношений,
внедрение
подбор и расстановка кадров, обучение, карьерный рост, ограничения,
руководство
планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство,
контроль
все ответы верны

Задание 12

Родоначальником «школы человеческих отношений» является
Ф. Тейлор;
А. Файоль;
Ф. Герцберг;
Э. Мэйо.

Задание 13

Главный вывод школы человеческих отношений состоял в том, что
бессознательные процессы играют более значимую роль в формировании
поведения
человек имеет право быть самим собой, сохраняя уникальность и
неповторимость
производительность труда рабочих зависит от социальных условий,
внимания менеджера
все ответы верны.

Задание 14

Представитель бихевиоризма Дж. Уотсон доказал, что
поведенческая реакция возникает в ответ на определённый стимул
человек имеет склонность подражать поведению других лиц
человек должен предвидеть последствия своего поведения путём
самостоятельной оценки
все ответы верны

Задание 15

По теории «Х» МакГрегора человек...

имеет врождённую антипатию к труду
нуждается в принуждении к труду
предпочитает, чтобы им руководили
все ответы верны

Задание 16

Для теории «Y» МакГрегора характерно
человек пытается улизнуть от труда
недостаточно тщеславия
работа естественна, как игра
все ответы верны.

Задание 17

Идеи теории «Z» У. Оучи сводятся к следующему:
долгосрочный наём кадров
оценка и продвижение кадров
всесторонняя забота о работниках
групповое принятие решения
все ответы верны.

Задание 18

Адаптация человека к организации проявляется как ...
состояние переживания неудачи, обусловленное невозможностью
удовлетворения потребностей

стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих
личностных возможностей

попытка поставить себя на место другого, рационально осмыслив происходящее
с другим человеком

способность человека воспринимать другого через сформировавшийся образ,
которым пользуются как эталоном

**приобщение человека к ценностям, нормам, условиям и особенностям
организационной среды**

Задание 19

Ролевая неудовлетворённость выражается как
состояние, возникающее у человека, если склонность к одному типу
**ожиданий относительно работы находится в противоречии с другим типом
ожидания**

состояние сотрудника организации, при котором он не понимает, в чём
заключаются его права и обязанности по выполнению работ

ситуация, при которой работник вынужден уживаться или работать совместно с
человеком противоположного темперамента, общение с которым ему неприятно

усталость от работы и желание покинуть данную организацию

Задание 20

Отсутствие чётких целей у менеджеров может вызвать...

чрезмерные стрессовые нагрузки

безразличие к карьере

срыв важных заданий

оправдание пассивности, инертности

все ответы верны.

Задание 21

Под мотивацией человека к деятельности понимается...

приспособление организма к изменившимся внешним условиям для достижения собственных целей;

отделение от окружающей среды и других людей с целью решения поставленных задач;

бездумное следование общим мнениям, модным тенденциям для обретения индивидуальности;

совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации

Задание 22

Потребности - это

приспособление, при помощи которого производится работа, действие

приём, способ действия для достижения цели

состояние человека в определённый момент развития

надобность, нужда в чём-либо, требующая удовлетворения

Задание 23

Мотивы – это...

явление, вызывающее возникновение другого явления

побудительная причина, повод к какому – либо действию

степень воспитанности и обученности человека

способность производить физические действия

Задание 24

Стимулирование отличается от мотивирования тем, что является

средством внешнего воздействия на поведение работника

информацией о результатах труда;

силой, способствующей достижению целей;

результатом, полученным при выполнении деятельности.

Задание 25

Внутренние нормы поведения личности можно сравнить с...

правилом

предписанием

кодексом

законом

Задание 26

К содержательным теориям мотивации не относится:

иерархическая теория А.Маслоу

теория К.Левина

теория потребностей ERG К. Альдерфера

теория потребностей Д. МакКлелланда

двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга

Задание 27

Содержательные теории мотивации раскрывают

ценности человека

причины поведения людей

значимость процесса деятельности

средства достижения цели

Задание 28

Отметьте первичную группу потребностей в пирамиде А. Маслоу

физиологические потребности, защищённость и безопасность

принадлежность и причастность

признание и уважение

самовыражение.

Задание 29

При управлении людьми с потребностью самовыражения необходимо стремиться давать им не сложные задания ограничивать их свободу в выборе средств решения задач привлекать к работе, требующей изобретательности, творчества создавать надёжную систему страхования.

Задание 30

Выделите потребности, не относящиеся к теории К. Альдерфера потребности существования потребности достижения потребности связи потребности роста.

Задание 31

Теорию К. Альдерфера отличает от теории А. Маслоу потребности расположены иерархически движение от потребности к потребности идёт в обе стороны движение от потребности к потребности идёт только снизу вверх все ответы верны.

Задание 32

Д. МакКлелланд считает, что для успеха менеджера наибольшее значение имеет потребность в стремлении

к власти ради властвования
командовать другими
добиваться решения групповых задач
к власти ради тщеславия

Задание 33

Процессуальные теории мотивации объясняют что способствует продвижению по служебной иерархии какие условия необходимо создать для успешной адаптации личности работника какие группы потребностей оказывают влияние на поведение человека как следует воздействовать на людей для побуждения к результативной работе

все ответы верны

Задание 34

Сущность теории ожиданий В. Врума состоит в наличии у человека активной потребности ожидании, что выбранный тип поведения приведёт к удовлетворению потребности

стремлении к самореализации
получении лишь ценного вознаграждения
все ответы верны.

Задание 35

Исходным положением в мотивационной теории справедливости Дж. Адамса является

работник субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям

работник соотносит своё вознаграждение с вознаграждением и затратами труда других лиц, выполняющих аналогичную работу

основа мотивации - справедливость вознаграждений

отсутствие справедливости вызывает психологическое напряжение и отклонение
в ОП

все ответы верны.

Задание 36

Практическое использование теорий «X» и «Y» Д. МакГрегора зависит от
вхождения работника в определённую неформальную группу

уровня развития сознания, качеств персонала

не соответствия между целями, содержанием и методами работы

этапа развития малой профессиональной группы

все ответы верны.

Задание 37

Теория постановки целей Э. Лока исходит из того, что

эмоциональное состояние человека оказывает влияние на выбор цели

личные взаимоотношения определяют цели работника

поведение человека определяется целями, ради которых он осуществляет

действия

податливость человека давлению группы подстраивает его поведение под чужие

цели

все ответы верны.

Задание 38

Конфликт – это

управление

столкновение

последствие

принуждение

все ответы верны.

Задание 39

Управление конфликтом - это

выяснение сути конфликта

устранение причин конфликта

минимизация причин конфликта

коррекция поведения участников

все ответы верны.

Задание 40

Стратегия конфликта означает

средства и приёмы для достижения цели

общий план ведения конфликта

временные и пространственные характеристики

эмоциональное отношение к происходящему

все ответы верны.

Задание 41

В конфликте при стратегии «противоборство» специалист по
организационному поведению (менеджер) активно использует

власть

силу закона (локального нормативного правового акта)

связи

авторитет

все ответы верны.

Задание 42

При стратегии «приспособление» приоритет отдаётся

борьбе за личные интересы

интересам соперника

временной паузе в отношениях с оппонентом

сохранению или восстановлению гармонии в межличностных отношениях

все ответы верны.

Задание 43

Компромиссная стратегия поведения в конфликте характеризуется балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне.

приоритетом интересов соперника

приоритетом только собственных интересов

сосредоточением внимания на иерархической вертикали «начальник-подчинённый»

все ответы верны.

Задание 44

Уклонение от конфликта позволяет

оценить преимущества конфликтантов;

проанализировать слабые стороны конфликтующих сторон;

прийти в нормальное эмоциональное состояние;

не нарушить межличностные отношения противоборствующих сторон;

все ответы верны.

Задание 45

В конфликте отличительной особенностью сотрудничества от конфронтации является

не индивидуальный, а совместный поиск решения, отвечающий намерениям всех сторон

расположенность к урегулированию разногласия на основе достижения частичного удовлетворения своих интересов

наличие состояния агрессии, несдержанности, жёсткости

все ответы верны.

Задание 46

Малая профессиональная группа - это

формирование, состоящее из нескольких соединений или из объединений меньшего состава

совокупность людей, объединённых для совместной трудовой деятельности на основе общих интересов и целей

совокупность людей, объединённых исторически обусловленными социальными формами совместной жизни и деятельности

небольшое объединение лиц для выполнения интеллектуальной или профессиональной задачи.

Задание 47

Малая профессиональная группа включает в себя количество людей

1;

2 - 30;

30 - 50;

50 – 100.

Задание 48

Формальные группы создаются в соответствии с...

одинаковыми увлечениями, интересами, привычками

волей руководства, закреплёнными функциями

неписанными правилами и нормами поведения

демократичностью и продуктивностью работы руководителя.

Задание 49

Факторами, определяющими развитие моделей группового поведения являются...

профессиональная сработанность

морально-психологическая сплочённость

профессиональная согласованность

целеустремлённость и демократичность руководителя

групповая норма производительности

все ответы верны.

Задание 50

Команда – это

способ построения организации с учётом реальных качеств её сотрудников

небольшая организационная ячейка или подразделение

организационная единица, входящая в состав более крупной организации

отдел, занимающийся непосредственной организацией производственного процесса.

Задание 51

Один из этапов развития команды, который присущ только ей

функционирование

нормирование деятельности

адаптация

группирование

кооперация

реформирование.

Задание 52

Роль – это:

групповые ожидания относительно поведения;

функция социального поведения человека, нормативно одобренная модель поведения

позиция или место личности в обществе или группе, связанные с определенными правами и обязанностями.

Задание 53

Наиболее оптимальное количество членов рабочей группы:

10 человек;

до 12 человек;

5 – 9 человек;

до 7 человек;

6 – 10 человек.

Задание 54

Выберите факторы, повышающие сплоченность группы:

соглашение относительно целей

частота взаимодействия

личная привлекательность

большая численность группы

отсутствие согласия относительно целей

межгрупповая конкуренция

неблагоприятный опыт взаимодействия между членами группы

внутригрупповая конкуренция

благоприятные оценки

доминирование одного или нескольких членов.

Задание 55

Референтная группа:

возникает на основе общих хобби и увлечений

ориентирована на долговременное выполнение определенной функции;

реальная или идеальная группа, которая является носителем эталонного поведения.

Задание 56

На поведение организации оказывает влияние ...

стабильности внутренней среды и внешних связей

способности организации к самосохранению и развитию длительной перспективы

гомеостатичности, способности поддерживать важные параметры при возникновении осложнений

все ответы верны.

Задание 57

Формализованные управленческие отношения ориентируют работников на

установление и соблюдение жёстких требований

стремление и проявление творчества

либерально - попустительское отношение к работе

все ответы верны.

Задание 58

Персонифицированные управленческие отношения ориентируют руководство на

человеческие отношения

поощрение творчества и нововведений

вовлечение персонал в управление организацией

все ответы верны.

Задание 59

В методику конструирования организации не входит стадия

регламентации

структуризации

композиции

адаптации.

Задание 60

Отметьте лишнюю стадию в развитии жизненного цикла организации

старение организации

возрождение

детство и юность

зрелость

рождение организации

кооперация.

Задание 61

Выделите задачи, стоящие перед организацией на стадии зрелости:

обеспечение общей стратегической дееспособности

сохранение и упрочение устойчивого положения на рынке

обеспечение условий экономического роста

достижение высокого качества товаров, услуг

овладение механизмом конкуренции.

Задание 62

Разница между покупной ценой организации (приобретенного имущественного комплекса) и стоимостью по бухгалтерскому балансу всех ее активов и обязательств:

имидж

деловая репутация

бренд

позиционирование организации на рынке.

Задание 63

Чем характеризуется стадия роста организации:

основные усилия направлены на создание продукта и на выживание в условиях рынка

интенсивно развиваются инновационные процессы, окончательно формируется миссия организации

упор делается на эффективность инноваций и стабильность

руководители ищут пути удержания рынков и использования новых возможностей.

Задание 64

Изучение рынка поведения производителей и контрагентов, исходя из выработанной в организации стратегии развития и в соответствии с моделями поведения сотрудников для адаптации организации к изменениям внешней среды:

поведенческий маркетинг

организационная социализация

компетенция персонала

Задание 65

К направлениям поведенческого маркетинга относятся:

поведение сотрудников

поведение клиентов

поведение поставщиков

поведение акционеров

все вышеперечисленное

Задание 66

Такое направление поведенческого маркетинга, как поведение акционеров, предполагает:

формирование и поддержание у сотрудников требуемых стандартов поведения в соответствии с моделями поведения

изучается специалистами организации, собирается всевозможная информация о клиентах при помощи анкетирования, при проведении презентаций, маркетинговых акций, в результате чего составляется банк данных клиентов организации

изучение перспективы работы с уже существующими поставщиками с учетом стратегии развития организации и наличия альтернативных вариантов на рынке

изучение поведения желающих вложить свои свободные средства в развитие организации, возможностей привлечения капитала

Задание 67

Притягательное клиентурное поведение предполагает:

такое поведение сотрудников, которое направлено на максимальное привлечение клиентов

поведение сотрудников, направленное на отбор клиентов (по своему усмотрению или на основании установок руководителей), с которыми они считают целесообразным работать, а на остальных не обращают внимания

такое поведение сотрудников, при котором они не заинтересованы в работе с клиентами

крайне назойливое поведение сотрудников по отношению к клиентам

Задание 68

Определите последовательность этапов управления поведением сотрудников (после каждого этапа поставьте его номер- 1,2,3):

разрабатывается перспективный план формирования требуемого поведения сотрудников -1

анализ каждого вида деятельности по количественным и качественным составляющим элементам -2

выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью, необходимых для реализации принятой стратегии деятельности- 3

Задание 69

Ситуация, при которой сотрудники организации не заинтересованы в работе с клиентами:

притягательное клиентурное поведение

избирательное клиентурное поведение

антиклиентурное поведение

псевдоклиентурное поведение

Задание 70

Процесс, в рамках которого индивид постигает ценности, раскрывает способности, формирует требуемое поведение и социально-культурный кругозор, важные для приобретения веса в организации и участия в ней в качестве полноправного ее члена:

поведенческий аудит

карьера сотрудника

поведенческий маркетинг

организационная социализация

компетенция персонала

Задание 71

Осваиваемые и закрепляемые практические приемы, которые обеспечивают целенаправленные действия на основе выработки конкретных умений в результате систематизированной подготовки работника:

качества

навыки

знания

культура

статус

Задание 72

Последовательность основных этапов и стадий трудовой деятельности, раскрываемых составом и содержанием должностных и профессиональных преобразований, процедур и действий:

жизненный цикл работника

жизненный цикл компетенции

карьера сотрудника

все перечисленное

Задание 73

Организационная культура - это система общих ценностей, правил и норм поведения

материальных и временных ресурсов

методов и приёмов выполнения работы;
результатов деятельности:
все ответы верны.

Задание 74

Основными функциями организационной культуры являются

формирование имиджа организации
воспитание чувства общности членов организации

формирование образцов поведения

усиление вовлечённости

все ответы верны.

Задание 75

Процесс вступления новых работников в организацию и их приспособление к организационной культуре называется

фрустрацией

адаптацией

социализацией

демократизацией.

Задание 76

Работники познают организационную культуру путём усвоения

историй и легенд

ритуалов и символов могущества компании

языка и символического менеджмента

все ответы верны.

Задание 77

Понятие «имидж фирмы» означает

умение, навык

образ, впечатление

чувства, эмоции

дело, мастерство.

Задание 78

Определяющую роль в поддержании организационной культуры играют факторы

отбор персонала;

деятельность высшего руководящего звена;

методы, которые помогают успешно социализироваться;

все ответы верны.

Задание 79

Во всём мире известны яркие личности, повлиявшие на становление и дальнейшее развитие организационных культур

Г. Форд («Ford Motor Company»);

У. Дисней («Disney Co.»);

Т. Ватсон (IBM);

Э. Хувер (FBI).

все ответы верны.

Задание 80

Методы изменения организационной культуры:

изменения в культуре без изменений в поведении

изменения деятельности высшего руководящего звена

изменения в области поведения и в области культуры

смена акцентов в кадровой политике.

Задание 81

Доминирующая культура:

сумма некоторых ценностей, разделяемых большинством членов организации

свод ценностей, которые разделяют меньшинство членов организации вследствие проблем или опыта, через которые прошли члены какого-либо отдела организации.

Задание 82

Управление репутацией внутри организации предполагает:

формирование корпоративного кодекса поведения, разработку философии организации, имиджа первых лиц, моделей привлекательного клиентурного поведения

формирование ожиданий всех участников бизнеса: партнеров, клиентов, других контрагентов

построение рекламной компании

все вышеперечисленное

Задание 83

Управление организационной культурой предполагает:

организационные цели и личные цели лидера

учет образцов национальной культуры

формирование, укрепление и ее изменение

все вышеперечисленное

Задание 84

Профессиональная организация процесса групповой работы, где чаще всего используется не директивный стиль управления – это...

персональный маркетинг

крауд-маркетинг

фасилитация

социализация

Задание 85

Тщательный анализ целевой аудитории для любого объекта маркетинга, позиционирующийся в социальных сетях, блогах, форумах определенной тематики, а также в опросниках – это...

персональный маркетинг

крауд-маркетинг

фасилитация

социализация.

12. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

12.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в поведении людей;

- организационную структуру, организационные коммуникации и функциональные стратегии организации, влияющие на поведение людей в компании;

- правила и регламенты в деловом взаимодействии людей, групп и организаций;

- теории мотивации, лидерства и власти, а также методы командообразования.

уметь:

- управлять организационными конфликтами и организационными изменениями;
- осуществлять диагностику организационной структуры и организационной культуры;
- выявлять проблемы взаимодействия людей на личностном, групповом и организационном уровнях;
- диагностировать этические проблемы в организации и применить модели принятия этических управленческих решений;
- систематизировать и обобщать информацию, структурировано излагать свои мысли в устной и письменной форме.

владеть:

- современным инструментарием управления человеческими ресурсами;
- навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе и команде;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое и организационное поведение;
- инструментами анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний и уровнями организационных изменений;
- инструментами урегулирования конфликтных ситуаций в коллективе.

В результате изучения дисциплины у студента формируется следующие **компетенции:**

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

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

ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ Д Е	Наименование дидактической единицы	№ п.п.	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1	2	3	4	5
1	История развития организационного поведения	1	Природа и характер поведения человека в организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		2	Теории и подходы к организационному поведению.	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		3	Личность в организации и формирование группового поведения	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		4	Результативность организационного поведения	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
2	Структурные и функциональные	5	Организация как система управления человеческими ресурсами	ОК-5, ОПК-3, ПК-3

	аспекты организационного Поведения	6	Сущность и классификация факторов, влияющих на поведение людей в организации	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		7	Организационные изменения и поведение	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		8	Управление конфликтами и стрессами в организации	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
3 4	Организационное поведение в системе российского и международного бизнеса	9	Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный аспекты	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		10	Национальная культура и модели организационного поведения	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		11	Власть и лидерство в организации	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		12	Руководство организационным поведением	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		13	Организационные аспекты переговорного процесса	ОК-5, ОПК-3, ПК-3
		14	От группы к команде: фасилитация	ОК-5, ОПК-3, ПК-3

Этапы формирования компетенций дисциплины «Организационное поведение»

ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия					
Знать (3.5)		Уметь (У.5)		Владеть (В.5)	
Описание	Формы, методы, технологии	Описание	Формы, методы, технологии	Описание	Формы, методы, технологии
иметь представление о сущности поведения человека, психологические, социальные и культурные аспекты развития и становления личности; прогрессивные и регрессивные процессы в социально-психологической структуре взаимоотношений; о природе конфликтов и их разновидностях.	Лекции по теме № 6,12 Вопросы для контроля № 17,19 Тестирование: номера тестов № 6,12,13,45,63,70 Практические занятия по темам № 5-8, 12	управлять отношениями в коллективе, формировать управленческую грамотность ориентироваться в структуре и развитии психолого-управленческого знания применять методы и средства распознавания и устранения конфликтов;	Лекции по теме № 6-12 Вопросы для контроля № 17,19 Тестирование: номера тестов № 6,12,13,45,63,70 Практические занятия по темам № 5-8, 12	навыками целостного подхода к анализу проблем общества; основными методами и приемами психологии, механизмами развития и формирования личности. навыками управления конфликтами;	Лекции по теме № 6-12 Вопросы для контроля № 17,19 Тестирование: номера тестов № 6,12,13,45,63,70 Практические занятия по темам № 5-8, 12
ОПК-3 - способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия					
Знать (3.3)		Уметь (У.3)		Владеть (В.3)	
Описание	Формы, методы, технологии	Описание	Формы, методы, технологии	Описание	Формы, методы, технологии

<p>принципы целесообразности, виды и методы организационного планирования; типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; методы диагностики и выявления проблем в организационных системах</p>	<p>Лекции по теме № 6,7,10,12,13 Курсовая работа по теме № 1-48 Вопросы для контроля № 8-20,30- 40 Тестирование по темам № 6,7,10,12,13 Практические занятия по темам № 9-14 Лабораторные работы по темам № 10,13,14</p>	<p>анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность; организовывать рабочие места и создавать условия труда на предприятии разрабатывать проекты реструктуризации предприятий и организаций, реорганизации систем управления, организационного развития, реинжиниринга бизнес процессов</p>	<p>Лекции по теме № 6,7,10,12,13 Курсовая работа по теме № 1-48 Вопросы для контроля № 8-20,30- 40 Тестирование по темам № 6,7,10,12,13 Практические занятия по темам № 9-14 Лабораторные работы по темам № 10,13,14</p>	<p>методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); навыками проектирования организационных структур, осуществления распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования</p>	<p>Лекции по теме № 6,7,10,12,13 Курсовая работа по теме № 1-48 Вопросы для контроля № 8-20,30- 40 Тестирование по темам № 6,7,10,12,13 Практические занятия по темам № 9-14 Лабораторные работы по темам № 10,13,14</p>
<p>ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>					

Знать (З.2)		Уметь (У.2)		Владеть (В.2)	
Описание	Формы, методы, технологии	Описание	Формы, методы, технологии	Описание	Формы, методы, технологии
<p>Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, мотивацию персонала, групповую динамику, командообразование, коммуникации, лидерство и руководство; типы организационной культуры и методы ее формирования; роли, функции и задачи личности, группы и организации; основы общения, принципы, методы организации коммуникаций.</p>	<p>Лекции по теме № 6,8,13 Курсовая работа по теме №1-48 Вопросы для контроля № 17,19 Тестирование по темам № 6,8,13 Практические занятия по темам № 5-8</p>	<p>анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации</p>	<p>Лекции по теме № 6,8,13 Курсовая работа по теме №1-48 Вопросы для контроля № 17,19 Тестирование по темам № 6,8,13 Практические занятия по темам № 5-8</p>	<p>современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; современным инструментарием управления человеческими ресурсами; методами формирования и поддержания этичного климата в организации; навыками деловых коммуникаций</p>	<p>Лекции по теме № 6,8,13 Курсовая работа по теме №1-48 Вопросы для контроля № 17,19 Тестирование по темам № 6,8,13 Практические занятия по темам № 5-8</p>

12.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; для каждого результата обучения по дисциплине (модулю) показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания

12.2.1. ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ ДЛЯ ЗАЧЕТА И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ДЛЯ ОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ.

При оценке знаний на зачете учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
2	Хорошо	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
3	Удовлетворительно	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
4	Неудовлетворительно	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного

		материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

12.2.2. ТЕСТИРОВАНИЕ

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
2	Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
3	Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
4	Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

12.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

12.3.1. Вопросы и задания для зачета для очной и заочной форм обучения (5 лет и 4г. бмес.)

1. Организационное поведение как наука (предмет, объект, задачи, методы, связь с другими науками).
2. История и современное состояние теории организационного поведения.
3. Сущность организационного поведения.
4. Основные концепции организационного поведения.
5. Анализ современных проблем управления организационным поведением.
6. Теории поведения человека в организации (К.Юнг, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Макклеланд и другие).
7. Мотивы, стимулы, потребности, структура мотивации личности.
8. Понятие, черты и типология организаций.
9. Структура и элементы организаций.
10. Организационная социализация.
11. Личность и организация.
12. Теория групп (понятие группы, структура, типология).
13. Факторы сплоченности группы.
14. Понятие команды. Формирование команды.
15. Ключевые параметры группы, роли в группе.
16. Управление поведением работников в организации.
17. Управление группами в организации.
18. Поведенческий маркетинг.
19. Понятие коммуникации. Структура общения.
20. Особенности вербального и невербального кодирования.
21. Этапы процесса передачи информации.
22. Коммуникативные барьеры и методы их предотвращения.
23. Управленческое общение в организациях. Формы и методы управленческого общения.

24. Власть и лидерство в организационном поведении.
25. Гендерное проявление власти.
26. Стили управления. Критерии оценки эффективного руководства.
27. Персональное развитие в организации.
28. Управление нововведениями в организации и преодоление сопротивления людей.
29. Организационная культура (понятие, типология).
30. Анализ внешней среды организации.
31. Анализ внутренней среды организации.
32. Управление конфликтами в организации.
33. Влияние стресса на организационное поведение.
34. Как переговорный процесс организует поведение людей в компании?
35. Фасилитация как метод командообразования.
36. Организационное развитие как фактор улучшения организационного климата в фирме.
37. Жизненный цикл организации и структурные конфликты.
38. Влияние факторов глобализации на изменение организационного поведения.
39. Кросс-культурные факторы переговорного процесса.
40. Национальная специфика организационного поведения

12.3.2. ПРИМЕРЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Задание 1

Объектом организационного поведения как науки являются...

личность

группа

организация

бизнес-процессы

Задание 2

Главное в организации поведения людей в компании –

определение целей деятельности фирмы на перспективу

осуществление функции контроля

мотивация управленческого персонала

организация деятельности подразделений

Задание 3

Представители этого направления в отличие от рационалистов основное внимание сконцентрировали на путях совершенствования управления людьми (мотивация). На основе социальных экспериментов они доказали, что можно добиться высоких результатов труда не только за счёт повышения заработной платы, но и за счет создания благоприятного морально-психологического климата, внимания и забот руководителей о подчиненных. Представители: М.Фоллетт, Э.Мэйо, Паркер

школы человеческих отношений

гуманистической психологии

системного подхода к управлению

ситуационного подхода к управлению

Задание 4

Организационная культура этой страны, отличительной особенностью которой является ориентация на отдаленное будущее, готовность к постоянным изменениям технологий при неизменности основных моделей в отношениях «руководитель-подчиненный» – это культура...

Японии

Европы

России

Америки

Задание 5

Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей, называется

- формальной организацией**
- неформальной организацией
- сложной организацией
- простой организацией

Задание 6

Организационное поведение изучает

- психологические особенности индивида
- миссию, цели, задачи, стоящие перед организацией

закономерности и особенности трудового поведения людей, групп, организации в целом

все ответы верны.

Задание 7

Организационное поведение рассматривается в трёх взаимосвязанных уровнях

- менеджмента, теории организации, управления персоналом;
- поведения индивида, групп, организации;**
- психики, сознания, эмоций;
- правильных ответов нет.

Задание 8

Условиями формирования организационного поведения является:

- «руководитель-подчинённый»;**
- «конфронтация-сотрудничество»;**
- «привычка-навык»;**
- «стимул-реакция».**

Задание 9

Результативность организационного поведения выражается в

- восприятии цели и готовности к совместным усилиям
- рациональности достижения цели
- степени достижения общей цели**
- в выборе средств достижения цели

Задание 10

Курс «ОП» связан с такими дисциплинами, как

- математика, статистика, эконометрика
- основы менеджмента, теория организации, социальная психология**
- анализ и аудит, финансовый менеджмент, бухгалтерский учёт
- все ответы верны.

Задание 11

А. Файоль разделил весь процесс управления на 5 основных функций

выявление причин, обмен, сравнение, налаживание межличностных отношений, внедрение

- подбор и расстановка кадров, обучение, карьерный рост, ограничения, руководство
- планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство,**

контроль

все ответы верны

Задание 12

Родоначальником «школы человеческих отношений» является

- Ф. Тейлор;
- А. Файоль;
- Ф. Герцберг;
- Э. Мэйо.**

Задание 13

Главный вывод школы человеческих отношений состоял в том, что

бессознательные процессы играют более значимую роль в формировании поведения человек имеет право быть самим собой, сохраняя уникальность и неповторимость

производительность труда рабочих зависит от социальных условий, внимания менеджера

все ответы верны.

Задание 14

Представитель бихевиоризма Дж. Уотсон доказал, что

поведенческая реакция возникает в ответ на определённый стимул

человек имеет склонность подражать поведению других лиц

человек должен предвидеть последствия своего поведения путём самостоятельной оценки

все ответы верны

Задание 15

По теории «Х» МакГрегора человек...

имеет врождённую антипатию к труду

нуждается в принуждении к труду

предпочитает, чтобы им руководили

все ответы верны

Задание 16

Для теории «У» МакГрегора характерно

человек пытается улизнуть от труда

недостаточно тщеславия

работа естественна, как игра

все ответы верны.

Задание 17

Идеи теории «Z» У. Оучи сводятся к следующему:

долгосрочный наём кадров

оценка и продвижение кадров

всесторонняя забота о работниках

групповое принятие решения

все ответы верны.

Задание 18

Адаптация человека к организации проявляется как ...

состояние переживания неудачи, обусловленное невозможностью удовлетворения потребностей

стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей

попытка поставить себя на место другого, рационально осмыслив происходящее с другим человеком

способность человека воспринимать другого через сформировавшийся образ, которым пользуются как эталоном

приобщение человека к ценностям, нормам, условиям и особенностям организационной среды

Задание 19

Ролевая неудовлетворённость выражается как

состояние, возникающее у человека, если склонность к одному типу ожиданий относительно работы находится в противоречии с другим типом ожидания

состояние сотрудника организации, при котором он не понимает, в чём заключаются

его права и обязанности по выполнению работ

ситуация, при которой работник вынужден уживаться или работать совместно с человеком противоположного темперамента, общение с которым ему неприятно
усталость от работы и желание покинуть данную организацию

Задание 20

Отсутствие чётких целей у менеджеров может вызвать...

чрезмерные стрессовые нагрузки

безразличие к карьере

срыв важных заданий

оправдание пассивности, инертности

все ответы верны.

Задание 21

Под мотивацией человека к деятельности понимается...

приспособление организма к изменившимся внешним условиям для достижения собственных целей;

отделение от окружающей среды и других людей с целью решения поставленных задач;

бездумное следование общим мнениям, модным тенденциям для обретения индивидуальности;

совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации

Задание 22

Потребности - это

приспособление, при помощи которого производится работа, действие

приём, способ действия для достижения цели

состояние человека в определённый момент развития

надобность, нужда в чём-либо, требующая удовлетворения

Задание 23

Мотивы – это...

явление, вызывающее возникновение другого явления

побудительная причина, повод к какому – либо действию

степень воспитанности и обученности человека

способность производить физические действия

Задание 24

Стимулирование отличается от мотивирования тем, что является

средством внешнего воздействия на поведение работника

информацией о результатах труда;

силой, способствующей достижению целей;

результатом, полученным при выполнении деятельности.

Задание 25

Внутренние нормы поведения личности можно сравнить с...

правилом

предписанием

кодексом

законом

Задание 26

К содержательным теориям мотивации не относится:

иерархическая теория А.Маслоу

теория К.Левина

теория потребностей ERG К. Альдерфера

теория потребностей Д. МакКлелланда

двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга

Задание 27

Содержательные теории мотивации раскрывают

ценности человека

причины поведения людей

значимость процесса деятельности

средства достижения цели

Задание 28

Отметьте первичную группу потребностей в пирамиде А. Маслоу

физиологические потребности, защищённость и безопасность

принадлежность и причастность

признание и уважение

самовыражение.

Задание 29

При управлении людьми с потребностью самовыражения необходимо

стремиться давать им не сложные задания

ограничивать их свободу в выборе средств решения задач

привлекать к работе, требующей изобретательности, творчества

создавать надёжную систему страхования.

Задание 30

Выделите потребности, не относящиеся к теории К. Альдерфера

потребности существования

потребности достижения

потребности связи

потребности роста.

Задание 31

Теорию К. Альдерфера отличает от теории А. Маслоу

потребности расположены иерархически

движение от потребности к потребности идёт в обе стороны

движение от потребности к потребности идёт только снизу вверх

все ответы верны.

Задание 32

Д. МакКлелланд считает, что для успеха менеджера наибольшее значение имеет потребность в стремлении

к власти ради властвования

командовать другими

добиваться решения групповых задач

к власти ради тщеславия

Задание 33

Процессуальные теории мотивации объясняют

что способствует продвижению по служебной иерархии

какие условия необходимо создать для успешной адаптации личности работника

какие группы потребностей оказывают влияние на поведение человека

как следует воздействовать на людей для побуждения к результативной работе

все ответы верны

Задание 34

Сущность теории ожиданий В. Врума состоит в

наличии у человека активной потребности

ожидании, что выбранный тип поведения приведёт к удовлетворению потребности

стремлении к самореализации

получении лишь ценного вознаграждения

все ответы верны.

Задание 35

Исходным положением в мотивационной теории справедливости Дж. Адамса является

работник субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям

работник соотносит своё вознаграждение с вознаграждением и затратами труда других лиц, выполняющих аналогичную работу

основа мотивации - справедливость вознаграждений

отсутствие справедливости вызывает психологическое напряжение и отклонение в ОП

все ответы верны.

Задание 36

Практическое использование теорий «X» и «Y» Д. МакГрегора зависит от вхождения работника в определённую неформальную группу

уровня развития сознания, качеств персонала

не соответствия между целями, содержанием и методами работы

этапа развития малой профессиональной группы

все ответы верны.

Задание 37

Теория постановки целей Э. Лока исходит из того, что

эмоциональное состояние человека оказывает влияние на выбор цели

личные взаимоотношения определяют цели работника

поведение человека определяется целями, ради которых он осуществляет действия

податливость человека давлению группы подстраивает его поведение под чужие цели

все ответы верны.

Задание 38

Конфликт – это

управление

столкновение

последствие

принуждение

все ответы верны.

Задание 39

Управление конфликтом - это

выяснение сути конфликта

устранение причин конфликта

минимизация причин конфликта

коррекция поведения участников

все ответы верны.

Задание 40

Стратегия конфликта означает

средства и приёмы для достижения цели

общий план ведения конфликта

временные и пространственные характеристики

эмоциональное отношение к происходящему

все ответы верны.

Задание 41

В конфликте при стратегии «противоборство» специалист по организационному поведению (менеджер) активно использует

власть

силу закона (локального нормативного правового акта)

связи

авторитет
все ответы верны.

Задание 42

При стратегии «приспособление» приоритет отдаётся борьбе за личные интересы интересам соперника

временной паузе в отношениях с оппонентом
сохранению или восстановлению гармонии в межличностных отношениях
все ответы верны.

Задание 43

Компромиссная стратегия поведения в конфликте характеризуется балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне.

приоритетом интересов соперника
приоритетом только собственных интересов
сосредоточением внимания на иерархической вертикали «начальник-подчинённый»
все ответы верны.

Задание 44

Уклонение от конфликта позволяет

оценить преимущества конфликтантов;
проанализировать слабые стороны конфликтующих сторон;
прийти в нормальное эмоциональное состояние;
не нарушить межличностные отношения противоборствующих сторон;

все ответы верны.

Задание 45

В конфликте отличительной особенностью сотрудничества от конфронтации является

не индивидуальный, а совместный поиск решения, отвечающий намерениям всех сторон

расположенность к урегулированию разногласия на основе достижения частичного удовлетворения своих интересов

наличие состояния агрессии, несдержанности, жёсткости

все ответы верны.

Задание 46

Малая профессиональная группа - это

формирование, состоящее из нескольких соединений или из объединений меньшего состава

совокупность людей, объединённых для совместной трудовой деятельности на основе общих интересов и целей

совокупность людей, объединённых исторически обусловленными социальными формами совместной жизни и деятельности

небольшое объединение лиц для выполнения интеллектуальной или профессиональной задачи.

Задание 47

Малая профессиональная группа включает в себя количество людей

1;

2 - 30;

30 - 50;

50 – 100.

Задание 48

Формальные группы создаются в соответствии с...

одинаковыми увлечениями, интересами, привычками

волей руководства, закреплёнными функциями

неписанными правилами и нормами поведения демократичностью и продуктивностью работы руководителя.

Задание 49

Факторами, определяющими развитие моделей группового поведения являются...

профессиональная сработанность
морально-психологическая сплочённость
профессиональная согласованность
целеустремлённость и демократичность руководителя
групповая норма производительности
все ответы верны.

Задание 50

Команда – это

способ построения организации с учётом реальных качеств её сотрудников
небольшая организационная ячейка или подразделение
организационная единица, входящая в состав более крупной организации
отдел, занимающийся непосредственной организацией производственного процесса.

Задание 51

Один из этапов развития команды, который присущ только ей функционирование

нормирование деятельности
адаптация
группирование
кооперация
реформирование.

Задание 52

Роль – это:

групповые ожидания относительно поведения;

функция социального поведения человека, нормативно одобренная модель поведения

позиция или место личности в обществе или группе, связанные с определенными правами и обязанностями.

Задание 53

Наиболее оптимальное количество членов рабочей группы:

10 человек;
до 12 человек;
5 – 9 человек;
до 7 человек;
6 – 10 человек.

Задание 54

Выберите факторы, повышающие сплоченность группы:

соглашение относительно целей
частота взаимодействия
личная привлекательность
большая численность группы
отсутствие согласия относительно целей
межгрупповая конкуренция
неблагоприятный опыт взаимодействия между членами группы
внутригрупповая конкуренция
благоприятные оценки
доминирование одного или нескольких членов.

Задание 55

Референтная группа:

возникает на основе общих хобби и увлечений

ориентирована на долговременное выполнение определенной функции;

реальная или идеальная группа, которая является носителем эталонного поведения.

Задание 56

На поведение организации оказывает влияние ...

стабильности внутренней среды и внешних связей

способности организации к самосохранению и развитию длительной перспективы

гомеостатичности, способности поддерживать важные параметры при возникновении

осложнений

все ответы верны.

Задание 57

Формализованные управленческие отношения ориентируют работников на

установление и соблюдение жёстких требований

стремление и проявление творчества

либерально - попустительское отношение к работе

все ответы верны.

Задание 58

Персонифицированные управленческие отношения ориентируют руководство на человеческие отношения

поощрение творчества и нововведений

вовлечение персонала в управление организацией

все ответы верны.

Задание 59

В методику конструирования организации не входит стадия

регламентации

структуризации

композиции

адаптации.

Задание 60

Отметьте лишнюю стадию в развитии жизненного цикла организации

старение организации

возрождение

детство и юность

зрелость

рождение организации

кооперация.

Задание 61

Выделите задачи, стоящие перед организацией на стадии зрелости:

обеспечение общей стратегической дееспособности

сохранение и упрочение устойчивого положения на рынке

обеспечение условий экономического роста

достижение высокого качества товаров, услуг

овладение механизмом конкуренции.

Задание 62

Разница между покупной ценой организации (приобретенного имущественного комплекса) и стоимостью по бухгалтерскому балансу всех ее активов и обязательств:

имидж

деловая репутация

бренд

позиционирование организации на рынке.

Задание 63

Чем характеризуется стадия роста организации:

основные усилия направлены на создание продукта и на выживание в условиях рынка интенсивно развиваются инновационные процессы, окончательно формируется миссия организации

упор делается на эффективность инноваций и стабильность

руководители ищут пути удержания рынков и использования новых возможностей.

Задание 64

Изучение рынка поведения производителей и контрагентов, исходя из выработанной в организации стратегии развития и в соответствии с моделями поведения сотрудников для адаптации организации к изменениям внешней среды:

поведенческий маркетинг

организационная социализация

компетенция персонала

Задание 65

К направлениям поведенческого маркетинга относятся:

поведение сотрудников

поведение клиентов

поведение поставщиков

поведение акционеров

все вышеперечисленное

Задание 66

Такое направление поведенческого маркетинга, как поведение акционеров, предполагает:

формирование и поддержание у сотрудников требуемых стандартов поведения в соответствии с моделями поведения

изучается специалистами организации, собирается всевозможная информация о клиентах при помощи анкетирования, при проведении презентаций, маркетинговых акций, в результате чего составляется банк данных клиентов организации

изучение перспективы работы с уже существующими поставщиками с учетом стратегии развития организации и наличия альтернативных вариантов на рынке

изучение поведения желающих вложить свои свободные средства в развитие организации, возможностей привлечения капитала

Задание 67

Притягательное клиентурное поведение предполагает:

такое поведение сотрудников, которое направлено на максимальное привлечение клиентов

поведение сотрудников, направленное на отбор клиентов (по своему усмотрению или на основании установок руководителей), с которыми они считают целесообразным работать, а на остальных не обращают внимания

такое поведение сотрудников, при котором они не заинтересованы в работе с клиентами

крайне назойливое поведение сотрудников по отношению к клиентам

Задание 68

Определите последовательность этапов управления поведением сотрудников (после каждого этапа поставьте его номер- 1,2,3):

разрабатывается перспективный план формирования требуемого поведения сотрудников -1

анализ каждого вида деятельности по количественным и качественным составляющим элементам -2

выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью, необходимых для реализации принятой стратегии деятельности- 3

Задание 69

Ситуация, при которой сотрудники организации не заинтересованы в работе с клиентами:

- притягательное клиентурное поведение
- избирательное клиентурное поведение
- антиклиентурное поведение**
- псевдоклиентурное поведение

Задание 70

Процесс, в рамках которого индивид постигает ценности, раскрывает способности, формирует требуемое поведение и социально-культурный кругозор, важные для приобретения веса в организации и участия в ней в качестве полноправного ее члена:

- поведенческий аудит
- карьера сотрудника
- поведенческий маркетинг
- организационная социализация**
- компетенция персонала

Задание 71

Осваиваемые и закрепляемые практические приемы, которые обеспечивают целенаправленные действия на основе выработки конкретных умений в результате систематизированной подготовки работника:

- качества
- навыки**
- знания
- культура
- статус

Задание 72

Последовательность основных этапов и стадий трудовой деятельности, раскрываемых составом и содержанием должностных и профессиональных преобразований, процедур и действий:

- жизненный цикл работника
- жизненный цикл компетенции
- карьера сотрудника**
- все перечисленное

Задание 73

Организационная культура - это система общих ценностей, правил и норм поведения

- материальных и временных ресурсов
- методов и приёмов выполнения работы;
- результатов деятельности:
- все ответы верны.

Задание 74

Основными функциями организационной культуры являются

- формирование имиджа организации
- воспитание чувства общности членов организации
- формирование образцов поведения**
- усиление вовлечённости
- все ответы верны.

Задание 75

Процесс вступления новых работников в организацию и их приспособление к организационной культуре называется

- фрустрацией

адаптацией
социализацией
демократизацией.

Задание 76

Работники познают организационную культуру путём усвоения

историй и легенд
ритуалов и символов могущества компании
языка и символического менеджмента

все ответы верны.

Задание 77

Понятие «имидж фирмы» означает

умение, навык
образ, впечатление
чувства, эмоции
дело, мастерство.

Задание 78

Определяющую роль в поддержании организационной культуры играют факторы

отбор персонала;
деятельность высшего руководящего звена;
методы, которые помогают успешно социализироваться;

все ответы верны.

Задание 79

Во всём мире известны яркие личности, повлиявшие на становление и дальнейшее развитие организационных культур

Г. Форд («Ford Motor Company»);
У. Дисней («Disney Co.»);
Т. Ватсон (IBM);
Э. Хувер (FBI).

все ответы верны.

Задание 80

Методы изменения организационной культуры:

изменения в культуре без изменений в поведении
изменения деятельности высшего руководящего звена
изменения в области поведения и в области культуры
смена акцентов в кадровой политике.

Задание 81

Доминирующая культура:

сумма некоторых ценностей, разделяемых большинством членов организации
свод ценностей, которые разделяют меньшинство членов организации
следствие проблем или опыта, через которые прошли члены какого-либо отдела организации.

Задание 82

Управление репутацией внутри организации предполагает:

формирование корпоративного кодекса поведения, разработку философии организации, имиджа первых лиц, моделей привлекательного клиентурного поведения
формирование ожиданий всех участников бизнеса: партнеров, клиентов, других контрагентов

построение рекламной компании
все вышеперечисленное

Задание 83

Управление организационной культурой предполагает:

организационные цели и личные цели лидера
учет образцов национальной культуры
формирование, укрепление и ее изменение
все вышеперечисленное

Задание 84

Профессиональная организация процесса групповой работы, где чаще всего используется не директивный стиль управления – это...

персональный маркетинг
крауд-маркетинг

фасилитация
социализация

Задание 85

Тщательный анализ целевой аудитории для любого объекта маркетинга, позиционирующийся в социальных сетях, блогах, форумах определенной тематики, а также в опросниках – это...

персональный маркетинг
крауд-маркетинг

фасилитация
социализация.

12.3.3. Рекомендуемые темы для проведения практических занятий для очной и заочной форм обучения:

1. Природа и характер поведения человека в организации.
2. Теории и подходы к организационному поведению.
3. Личность в организации и формирование группового поведения
4. Результативность организационного поведения
5. Организация как система управления человеческими ресурсами
6. Сущность и классификация факторов, влияющих на поведение людей в организации
7. Организационные изменения и поведение
8. Управление конфликтами и стрессами в организации
9. Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный аспекты
10. Национальная культура и модели организационного поведения
11. Власть и лидерство в организации
12. Руководство организационным поведением
13. Организационные аспекты переговорного процесса
14. От группы к команде: фасилитация

12.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на практических (семинарских) занятиях, а также при выполнении лабораторных работ. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от студента проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки - это умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении студентом практико-ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы на тренажерах, симуляторах, лабораторном оборудовании и т.д. При этом студент поставлен в условия, когда он вынужден самостоятельно (творчески) искать пути и средства для разрешения поставленных задач, самостоятельно планировать свою работу и анализировать ее результаты, принимать определенные решения в рамках своих полномочий, самостоятельно выбирать аргументацию и нести ответственность за проделанную работу, т.е. проявить владение навыками. Взаимодействие с преподавателем осуществляется периодически по завершению определенных этапов работы и проходит в виде консультаций. При оценке владения навыками преподавателем оценивается не только правильность решения выполненного задания, но и способность (готовность) студента решать подобные практико-ориентированные задания самостоятельно (в перспективе за стенами вуза) и, главным образом, способность студента обосновывать и аргументировать свои решения и предложения.

В таблице приведены процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Виды учебных занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Процедуры оценивания
Посещение студентом аудиторных занятий	ЗНАНИЕ теоретического материала по пройденным темам (модулям)	Проверка конспектов лекций, устный опрос на занятиях
Выполнение практических заданий и лабораторных работ	УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие теме работы	Проверка отчёта, защита выполненной работы
Выполнение курсовой работы	УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие теме проекта, сформированные во время самостоятельной работы	Проверка и защита выполненной работы
Тестирование	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ по пройденным темам (модулям)	Проверка тестов
Промежуточная аттестация	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие изученной дисциплине	экзамен

Устный опрос - это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой студентов (фронтальный опрос) или с отдельными студентами (индивидуальный опрос) с целью оценки результативности посещения студентами аудиторных занятий путем выяснения сформированности у них основных понятий и усвоения нового учебного материала, который был только что разобран на занятии.

Защита лабораторных работ и курсовых работ. - процедура, организованная как специальная беседа преподавателя (комиссии из нескольких преподавателей) с обучающимся, рассчитанная на выяснение способности обучающегося аргументированно

обосновать полученные результаты или предложенные конструкторско-технологические и организационно-экономические решения.

Экзамен - процедура оценивания результатов обучения по учебным дисциплинам по окончании семестра, основанная на суммировании баллов, полученных студентом при текущем контроле освоения модулей (семестровая составляющая), а также баллов за качество выполнения экзаменационных заданий (экзаменационная составляющая, - характеризующая способность студента обобщать и систематизировать теоретические и практические знания по дисциплине и решать практико-ориентированные задачи). Полученная балльная оценка по дисциплине переводится в дифференцированную оценку. Экзамены проводятся в устной форме с письменной фиксацией ответов студентов.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест состоит из небольшого количества элементарных задач; может предоставлять возможность выбора из перечня ответов; занимает часть учебного занятия (10–30 минут); правильные решения разбираются на том же или следующем занятии; частота тестирования определяется преподавателем.

Описание показателей, критериев и шкал оценивания по всем видам учебных работ и контрольных мероприятий приведено в разделе 2 фонда оценочных средств по дисциплине.

Разработка оценочных средств и реализация процедур оценивания регламентируются локальными нормативными актами.

13. РЕКОМЕНДУЕМОЕ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

13.1. НОРМАТИВНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Основой нормативного сопровождения дисциплины являются: ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент, основная образовательная программа по направлению 38.03.02 Менеджмент, учебный план, рабочая программы дисциплины, курс лекций, методические указания по освоению дисциплины, методические указания для аудиторных занятий.

13.2. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Шамис, В. А. Организационное поведение : практикум / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 192 с. — ISBN 978-5-4497-1821-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124749.html>

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511105>.

3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531024>.

13.3. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; перевод Е. А. Климов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

<http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

2. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html> (

13.4. РЕСУРСЫ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»

- Электронно-библиотечная система: «IPRbooks»

Ресурсы открытого доступа:

1. Библиотека менеджмента

<http://www.management-rus.ru>

2. Корпоративный менеджмент.

<http://www.cfin.ru>

Новости, публикации, Библиотека управления.

3. Энциклопедия маркетинга. Библиотека маркетолога.

<http://www.marketing.spb.ru>

4. Электронная библиотека HR-специалистов

<http://www.hrm.ru>

Книги по управлению персоналом: статьи по обучению, управлению персоналом, аттестацию и др.

5. Федеральный образовательный портал "Экономика, Социология, Менеджмент"

<http://www.ecsocman.hse.ru>

6. Административно-управленческий портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе".

<http://www.aup.ru>

Книги, статьи, документы по актуальным вопросам менеджмента и маркетинга и пр.

7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам по экономике, социологии, менеджменту

<http://ecsocman.edu.ru/>

14. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекция – форма обучения студентов, при которой преподаватель последовательно излагает основной материал темы учебной дисциплины. Лекция – это важный источник информации по каждой учебной дисциплине. Она ориентирует студента в основных проблемах изучаемого курса, направляет самостоятельную работу над ним. Для лекций по каждому предмету должна быть отдельная тетрадь для лекций. Прежде всего, запишите имя, отчество и фамилию лектора, оставьте место для списка рекомендованной литературы, пособий, справочников.

Будьте внимательны, когда лектор объявляет тему лекции, объясняет Вам место, которое занимает новый предмет в Вашей подготовке и чему новому Вы сможете научиться. Опытный студент знает, что, как правило, на первой лекции преподаватель обосновывает свои требования, раскрывает особенности чтения курса и способы сдачи зачета или экзамена.

Отступите поля, которые понадобятся для различных пометок, замечаний и вопросов.

Запись содержания лекций очень индивидуальна, именно поэтому трудно пользоваться чужими конспектами.

Не стесняйтесь задавать вопросы преподавателю! Чем больше у Вас будет информации, тем свободнее и увереннее Вы будете себя чувствовать!

Базовые рекомендации:

- не старайтесь дословно конспектировать лекции, выделяйте основные положения, старайтесь понять логику лектора;
- точно записывайте определения, законы, понятия, формулы, теоремы и т.д.;
- передавайте излагаемый материал лектором своими словами;
- наиболее важные положения лекции выделяйте подчеркиванием;
- создайте свою систему сокращения слов;
- привыкайте просматривать, перечитывать перед новой лекцией предыдущую информацию;
- дополняйте материал лекции информацией;
- задавайте вопросы лектору;
- обязательно вовремя пополняйте возникшие пробелы.

Правила тактичного поведения и эффективного слушания на лекциях:

- Слушать (и слышать) другого человека - это настоящее искусство, которое очень пригодится в будущей профессиональной деятельности психолога.
- Если преподаватель «скучный», но Вы чувствуете, что он действительно владеет материалом, то скука - это уже Ваша личная проблема (стоит вообще спросить себя, а настоящий ли Вы студент, если Вам не интересна лекция специалиста?).

Существует очень полезный прием, позволяющий студенту-психологу оставаться в творческом напряжении даже на лекциях заведомо «неинтересных» преподавателях. Представьте, что перед Вами клиент, который что-то знает, но ему трудно это сказать (а в консультативной практике с такими ситуациями постоянно приходится сталкиваться). Очень многое здесь зависит от того, поможет ли слушающий говорящему лучше изложить свои мысли (или сообщить свои знания). Но как может помочь «скучному» преподавателю студент, да еще в большой аудитории, когда даже вопросы задавать неприлично?

Прием прост – постарайтесь всем своим видом показать, что Вам «все-таки интересно» и Вы «все-таки верите», что преподаватель вот-вот скажет что-то очень важное. И если в аудитории найдутся хотя бы несколько таких студентов, внимательно и уважительно слушающих преподавателя, то может произойти «маленькое чудо», когда преподаватель «вдруг» заговорит с увлечением, начнет рассуждать смело и с озорством (иногда преподаватели сами ищут в аудитории внимательные и заинтересованные лица и начинают читать свои лекции, частенько поглядывая на таких студентов, как бы «вдохновляясь» их доброжелательным вниманием). Если это кажется невероятным (типа того, что «чудес не бывает»), просто вспомните себя в подобных ситуациях, когда с приятным собеседником-слушателем Вы вдруг обнаруживаете, что говорите намного увереннее и даже интереснее для самого себя. Но «маленького чуда» может и не произойти, и тогда главное - не обижаться на преподавателя (как не обижается на своего «так и не разговорившегося» клиента опытный психолог-консультант). Считайте, что Вам не удалось «заинтересовать» преподавателя своим вниманием (он просто не поверил в то, что Вам действительно интересно).

- Чтобы быть более «естественным» и чтобы преподаватель все-таки поверил в вашу заинтересованность его лекцией, можно использовать еще один прием. Постарайтесь молча к чему-то «придаться» в его высказываниях. И когда вы найдете слабое звено в рассуждениях преподавателя (а при желании это несложно сделать даже на лекциях признанных психологических авторитетов), попробуйте «про себя» поспорить с преподавателем или хотя бы послушайте, не станет ли сам преподаватель «опровергать себя» (иногда опытные преподаватели сначала подбрасывают провокационные идеи, а затем как бы сами с собой спорят). В любом случае, несогласие с преподавателем - это прекрасная основа для диалога (в данном случае - для «внутреннего диалога»), который уже после лекции, на семинаре может превратиться в диалог реальный. Естественно, не следует извращать данный прием и всем своим видом показывать преподавателю, что Вы его «презираете», что он «ничтожество» и т. п. Критика (особенно критика преподавателя) должна быть конструктивной и доброжелательной. Будущему психологу вообще противопоказано

«демонстративное презрение» к кому бы то ни было (с соответствующими «вытаращенными глазами» и «фыркающим ротиком») - это скорее, признак «пациента», чем специалиста-человековеда...

Правила конспектирования на лекциях:

- Не следует пытаться записывать подряд все то, о чем говорит преподаватель. Даже если студент владеет стенографией, записывать все высказывания просто не имеет смысла: важно уловить главную мысль и основные факты.

- Желательно оставлять на страницах поля для своих заметок (и делать эти заметки либо во время самой лекции, либо при подготовке к семинарам и экзаменам).

- Естественно, желательно использовать при конспектировании сокращения, которые каждый может «разработать» для себя самостоятельно (лишь бы самому легко было потом разобраться с этими сокращениями).

- Стараться поменьше использовать на лекциях диктофоны, поскольку потом трудно будет «декодировать» неразборчивый голос преподавателя, все равно потом придется переписывать лекцию (а с голоса очень трудно готовиться к ответственным экзаменам), наконец, диктофоны часто отвлекают преподавателя тем, что студент ничего не делает на лекции (за него, якобы «работает» техника) и обычно просто сидит, глядя на преподавателя немигающими глазами (взглядом немного скучающего «удава»), а преподаватель чувствует себя неуютно и вместо того, чтобы свободно размышлять над проблемой, читает лекцию намного хуже, чем он мог бы это сделать (и это не только наши личные впечатления: очень многие преподаватели рассказывают о подобных случаях). Особенно все это забавно (и печально, одновременно) в аудиториях будущих психологов, которые все-таки должны учиться чувствовать ситуацию и как-то положительно влиять на общую психологическую атмосферу занятия...

Для проведения практических занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 7 разделом рабочей программы дисциплины:

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях.

Особое внимание на семинарских занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Отличительной особенностью семинарских занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель, давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель занятия требует, чтобы учащиеся были хорошо подготовлены к нему. В противном случае занятие не будет действенным и может превратиться в скучный обмен вопросами и ответами между преподавателем и студентами.

При подготовке к практическому занятию:

- проанализируйте тему занятия, подумайте о цели и основных проблемах, вынесенных на обсуждение;

- внимательно прочитайте материал, данный преподавателем по этой теме на лекции;

- изучите рекомендованную литературу, делая при этом конспекты прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на занятии;

- постарайтесь сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументировать его обосновать;

- запишите возникшие во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературой вопросы, чтобы затем на практическом занятии получить на них ответы.

В процессе работы на практическом занятии:

- внимательно слушайте выступления других участников занятия, старайтесь

соотнести, сопоставить их высказывания со своим мнением;

- активно участвуйте в обсуждении рассматриваемых вопросов, не бойтесь высказывать свое мнение, но старайтесь, чтобы оно было подкреплено убедительными доводами;

- если вы не согласны с чьим-то мнением, смело критикуйте его, но помните, что критика должна быть обоснованной и конструктивной, т.е. нести в себе какое-то конкретное предложение в качестве альтернативы;

- после семинарского занятия кратко сформулируйте окончательный правильный ответ на вопросы, которые были рассмотрены.

Практическое занятие помогает студентам глубоко овладеть предметом, способствует развитию у них умения самостоятельно работать с учебной литературой и первоисточниками, освоению ими методов научной работы и приобретению навыков научной аргументации, научного мышления. Преподавателю же работа студента на практическом занятии позволяет судить о том, насколько успешно и с каким желанием он осваивает материал курса.

15. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

15.1. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимы следующие программное обеспечение и информационные справочные системы:

1. Электронная библиотечная система IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru>

15.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Реализация образовательного процесса по дисциплине «Теория менеджмента» осуществляется в следующих аудиториях:

1. Занятия лекционного типа - аудитория №705: 40 мест (20 столов, 40 стульев), 1 доска, 5 стендов, 1 стол преподавателя, 1 кафедра, вешалка напольная – 2 шт.

2. Для проведения практических занятий используется лаборатория для проведения практических занятий №503: 40 мест (20 столов, 40 стульев), 1 доска, 5 стендов, 1 стол преподавателя, 1 кафедра, вешалка напольная – 2 шт.

3. Для самостоятельной работы студентов используется помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой, подключенной к сети «Интернет» и доступом в ЭИОС: Кабинет №405: 20 мест (10 столов, 20 стульев), 1 доска, 8 стендов, 1 кафедра, вешалка напольная – 1 шт, 8 ПЭВМ с выходом в Интернет, принтер – 1.

4. Для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации №705: 42 места (21 стол, 42 стула), 1 доска, 8 стендов, 1 кафедра, вешалка напольная – 2 шт.

Рабочую программу дисциплины составил:

Мартынова Раиса Викторовна, кандидат социологических наук, доцент кафедры «Экономика и управление», Брянский институт управления и бизнеса.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании секции «Менеджмент»:

протокол № 1 от «29» августа 2024 г.

Заведующий секцией _____ /Т.М. Хвостенко