

Негосударственное частное образовательное учреждение
высшего образования
«Армавирский лингвистический социальный институт»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.16 «Теория менеджмента: организационное поведение»

Направление подготовки **38.03.02 «Менеджмент»**

(уровень бакалавриата)

Направленность (профиль) образовательной программы **«Экономический менеджмент»**

Форма обучения **очная/заочная**

Квалификация (степень) выпускника: **Бакалавр**

Армавир, 2022

Содержание

1. Цели освоения учебной дисциплины
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий
- 5.1 Структура учебной дисциплины
- 5.2. Виды занятий и их содержание
- 5.2.1 Содержание теоретической части дисциплины
- 5.2.2 Тематика практических занятий
- 5.2.3 Задания для СРС
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
- 7.1. Паспорт фонда оценочных средств
- 7.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
- 7.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же шкал оценивания
- 7.4 Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 7.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций
- 7.5.1 Сводный перечень обобщенных критериев оценки разных форм контроля
- 7.5.2. Средства оценивания для промежуточной и текущей аттестации
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
13. Особенности организации образовательного процесса по образовательной программе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
14. Перечень лицензионного программного обеспечения

Обоснование РПД

Рабочая программа по дисциплине «Б1.Б.16» «Теория менеджмента: организационное поведение» разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО

- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 7 августа 2014 г. № 940;

- учебным планом по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы «Экономический менеджмент»

Для обучающихся набора:
2018 года;
2019 года;

Автор (составитель): к.э.н., доцент Милованов Н.В.

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры экономических, естественнонаучных и социальных дисциплин 17 июня 2022 г. протокол № 7

Заведующий кафедрой _____ / Л.Л.Денисова
(подпись) Ф.И.О.

Рецензент : доцент кафедры экономики и управления ФГБОУ ВО АГПУ
М.И. Пшмахова

1. Цели освоения учебной дисциплины

Цель освоения учебной дисциплины – получение студентами теоретических знаний и приобретение практических навыков поведения людей в производственной организации, которые они смогут использовать в своей будущей работе.

Задачи:

- освоить приемы и овладеть навыками оценки внутреннего состояния организации с точки зрения качества человеческого потенциала;
- оценивать уровень квалификации на производстве и находить пути разрешения негативных ситуаций;
- получить необходимые знания для того, чтобы формировать эффективно работающие команды;
- правильно определять необходимый стиль лидерства.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (в соответствии с ФГОС ВО и ОПП):

Профессиональные компетенции:

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать:

- теоретические основы управления поведением людей в организации;
- основные тенденции развития поведенческой концепции управления людьми в организации;
- представление о содержании деятельности по управлению организационным поведением;
- коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности;

уметь:

- организовывать малые группы для достижения целей предприятия и управлять их работой (формировать состав, мотивационные механизмы и т.д.);
- использовать современные технические средства и информационные технологии для решения коммуникативных задач;

владеть навыками:

- принятия управленческих решений в деятельности малых групп предприятия;
- активного поведения в различных производственных ситуациях.

3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к базовой части образовательной программы по данному направлению подготовки и является обязательной вне зависимости от направленности образовательной программы, обеспечивает формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательным стандартом.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Выписка из учебного плана

Форма обучения	Семестр	Трудоемкость		Лекции час.	Практич. занят час.	Лаб. раб час.	СРС час.	Форма аттестации
		зач. ед.	час					
очная	2	2	72	10	26	-	36	Зачет
заочная	2	2	72	2	6	-	60	Зачет(4)
В т.ч. в интерактивной форме 20%								

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

5.1 Структура учебной дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы курса, темы занятий	Всего часов	Всего аудит часов	Из них			СРС
				Лекц.	Практ	Лаб.	
I. Методологические основы изучения организационного поведения		2	2	2			
1.1	Понятие и сущность организационного поведения	4	2		2		2
1.2	Теории поведения человека в организации	4	2		2		2
II. Поведение индивида в организации		2	2	2			
2.1	Восприятие и его роль в формировании поведения работника	4	2		2		2
2.2	Изучение и социализация как основа формирования поведения работника	2					2
2.3	Трудовое поведение работника производственной организации	6	2		2		4
2.4	*Влияние процесса трудовой адаптации на индивидуальное поведение работника организации	4	2		2		2
III. Групповое организационное поведение		2	2	2			
3.1	Многообразие групп на производстве и формирование групп	4	2		2		2

	пового поведения работников						
3.2	Конфликты на производстве и управление поведением работников в конфликтных ситуациях	6	2		2		4
3.3	Социально-психологический климат, сплоченность и организационное поведение	4	2		2		2
3.4	Власть, лидерство и их воздействие на организационное поведение работников	4	2		2		2
IV. Ситуационные регуляторы организационного поведения		2	2	2			
4.1	Основные модели организационного поведения в производственных организациях	4	2		2		2
4.2	Поведенческий маркетинг	6	2		2		4
4.3	*Основные модели организационного поведения в производственных организациях	4	2		2		2
V. Организационная культура и модели организационного поведения		2	2	2			
5.1	*Организационная культура и ее влияние на организационное поведение	6	2		2		4
	Всего часов:	72	36	10	26		36

Заочная форма обучения

№ п/п	Разделы курса, темы занятий	Всего часов	Всего аудит часов	Из них			СРС
				Лекц.	Практ	Лаб.	
I.	Методологические основы изучения организационного поведения	23	3	2	1		20
II.	Поведение индивида в организации	23	3	2	1		20
III.	Групповое организационное поведение	23	3	2	1		20
IV.	Ситуационные регуляторы организационного поведения	23	3	2	1		20
*V.	Организационная культура и модели организационного поведения	24	4	2	2		20
Контроль		4					20

Всего часов:	72	8	2	6		60 (4)
--------------	----	---	---	---	--	--------

5.2. Виды занятий и их содержание

Виды занятий и их содержание: Планы и содержание лекционных занятий

Раздел I

Тема 1.1 *Понятие и сущность дисциплины «Организационное поведение»*

Понятие «организационное поведение». Многообразие подходов к определению данного понятия. Воздействие на организационное поведение различных форм собственности предприятий. Основные цели и задачи организационного поведения. Объект организационного поведения. Предмет организационного поведения: в узком и широком смыслах. Действие на поведение людей всего комплекса социально-трудовых отношений и различных типов организационного поведения. Структура организационного поведения. Функции организационного поведения. История науки «организационное поведение». Вклад Ф. Тейлора, А. Файоля, Х. Эмерсона, Э. Мейо и Фр. Ротлисбергера, а также А. Маслоу, Д. Макклелланда, Д. МакГрегора, Ф. Херцберга в разработку проблем организационного поведения. Связь дисциплины «Организационное поведение» с другими дисциплинами, изучающими организации.

Тема 1. 2. *Теории поведения человека в организации*

Психологические представления о поведении человека. Теория психоанализа З. Фрейда. Основные структурные элементы личности по З. Фрейду. Фрейд об основных способах психологической защиты человека. Карл Юнг и его теория психоанализа человека. Поведенческая психология (бихевиоризм) и ее основные положения. Вклад И.П. Павлова, Дж. Уотсона, А. Бандуры в разработку теории бихевиоризма. В.М. Бехтерев – основатель коллективной рефлексии. Сущность когнитивного подхода в изучении поведения человека. Социологический подход к поведению. Вклад в разработку социологического подхода А. Адлера, Э. Фромма и К. Хорни. А. Адлер об основных типах людей Э.Фром о пяти социальных типах характера человека. К. Хорни о роли социальных отношений в развитии человека. Хорни о трех стратегиях межличностного поведения. Теория интерперсонального поведения. В. Шутца, Д. Роттер о проблеме предсказания социального поведения людей.

Раздел II

Поведение индивида в организации

Тема 2. 1. *Восприятие и его роль в формировании поведения работника*

Сущность понятия «восприятие». Основные свойства восприятия: предметность, структурность, активность, апперцептивность, контекстность и осмысленность. Основные этапы осмысления воспринимаемой информации. Стадии процесса восприятия. Внешние и внутренние факторы, воздействующие на стадии восприятия. Принципы восприятия внешних факторов. Особенности внутренних факторов восприятия. Избирательность или селективность, стереотипизация, атрибуция, проекция и гало-эффект.

Социальное восприятие и его отличия. Избирательность как главная особенность человеческого восприятия. Установка человека и ее основные компоненты: эмоциональный, информационный, поведенческий «эффект ореола». Основные причины искажения образа и воспринимаемого человека. Личные факторы, факторы ситуации, факторы самого объекта, влияющие на восприятие человека. Двойственный характер антилюдов. Ценности, личные ценности. Э. Шпрангер о шести типах ценностей для личности. Управление восприятием или самопрезентация. Основные стратегии самопрезентации.

Тема 2. 2. Учение и социализация как основа формирования поведения работника

Специфика процесса назначения работника. Поведение как внешний показатель результатов процесса научения. Три типа научения: классический условный рефлекс, оперантное обусловливание и социальное научение. И.П. Павлов и его вклад в разработку условно-рефлекторной модели научения. Теория подкрепления Б. Скиннера. Идеи теории социального научения А. Бандуры. Основные условия социального назначения. Классический закон эффекта Э. Торндайка. Научение и основные типы обратной связи. Фрустрация как состояние психологического дискомфорта напряжения.

Определение понятия «социализация». Социальные роли в производственной организации и их обусловленность организационно-техническими и социальными сторонами производства. Значение самооценки в выполнении социальных ролей. Основные виды социальных норм в условиях производственных организаций: должностные нормы, нормы-традиции, общественные нормы. Социально-культурная дезорганизация. Основные причины социальной дезорганизации. Кадровая политика организации как основа совершенствования социализации сотрудников. Преданность организации как установка, факторы преданности.

Тема 2. 3. Трудовое поведение работника производственной организации

Сущность понятий «трудовая деятельность» и «трудовое поведение». Многообразие видов трудового поведения. Исполнительское поведение на производстве. Факторы, влияющие на трудовое поведение. Основные свойства, характеризующие трудовую деятельность: статусно-ролевые характеристики работника, профессиональные способности, квалификационные характеристики, ценностно-нормативные установки, культурологические характеристики. Социальные и функциональные свойства работника на производстве, определяющие характер, способы и формы трудового поведения. Функциональное ядро трудового поведения. Структура трудового поведения работника производственной организации. Признаки дифференциации трудового поведения. Основные формы трудового поведения: целевые, инновационные, адаптационно-приспособительные, церемониально-субординационные, характерологические, деструктивные.

Тема 2. 4. Влияние процесса трудовой адаптации на индивидуальное поведение работника организации

Сущность понятия «адаптация». Трудовая адаптация и ее определение. Цели трудовой адаптации. Реальное поведение на производстве как основной показатель уровня адаптации работника на производстве. Первичная и вторичная адаптация. Основные элементы структуры трудовой адаптации: профессиональная, социально-психологическая, общественно-организационная, культурно-бытовая и психофизиологическая адаптация. Основные факторы трудовой адаптации: объективные и субъективные. Сущность понятия «управление трудовой адаптацией». Организационные элементы и их роль в управлении трудовой адаптацией новых сотрудников. Основные компоненты структурного закрепления функций управления трудовой адаптацией работников на индивидуальном уровне. Технология управления процессом трудовой адаптации работников. Производственные факторы и их влияние на процесс трудовой адаптации: содержание трудовой деятельности, условия труда, повышение квалификации, социально-психологический климат коллектива. Профорентация. Престиж и привлекательность профессии.

Раздел III

Групповое организационное поведение

Тема 3.1. Многообразие групп на производстве и формирование группового поведения работников

Содержание понятия «группа». Многообразие классификаций понятия «группа». По численности – малые и большие группы. По различным поведенческим позициям: группы интереса, группы давления, группы потребления и индифферентные группы. Первичные и вторичные группы. Формальные и неформальные группы. Группы на задании и команды. Бригадные формы организации труда. Три уровня взаимосвязанности работ в функциональных подразделениях. Основные факторы формирования группового поведения. В.М. Бехтерев о преимуществе коллективных

форм организации трудовой деятельности. Особенности возрастания нормы производительности труда в условиях группы. Основные факторы развития моделей поведения в группе. Постоянные и переменные факторы, определяющие успешность или не успешность работы профессиональных групп. Внутригрупповые отношения и особенности поведения сотрудников. Роль делового общения в формировании трудового поведения работников.

Тема 3.2. Конфликты на производстве, управление поведением работников в конфликтных ситуациях

Сущность понятий «конфликт», «трудовой конфликт», «конфликт на производстве». Открытые и закрытые трудовые конфликты. Основные критерии типологии открытых и закрытых конфликтов. Неповторимость трудовых конфликтов. Поведение работников в условиях конфликта как важнейший критерий их типологизации. Негативные и позитивные функции трудовых конфликтов. Специфика причин трудовых конфликтов. Пути разрешения трудового конфликта. Значение элементов управления для снятия трудовых конфликтов. Взаимосвязь управления конфликтом и развитие производственной организации. Основные конкретные ситуации сложности трудового конфликта. Модели ликвидации трудового конфликта производственной организации. Основные типы поведения разрешения конфликта на производстве. Формы разрешения трудового конфликта. Негативные поведенческие явления в конфликте на производстве Д.А. Веттен и К.С. Камерон об интегральном подходе в разрешении трудового конфликта.

Тема 3.3. Социально-психологический климат, сплоченность и организационное поведение

Сущность понятий «климат», «социально-психологический климат», «социально-психологический климат на производстве». Влияние социально-психологического климата на поведение сотрудников. Б.Д. Парыгин о структуре социально-психологического климата. Факторы макро- и микросреды и их влияние на социально-психологический климат в производственном коллективе. Социально-психологическая общность как важнейший интегральный признак коллектива на производстве. Основные уровни социально-психологической общности – парциальный и глобальный. Миссия организации и ее влияние на поведение сотрудников. Сплоченность как интегральная характеристика положительных межличностных отношений в коллективе. Три стадии развития сплоченности производственной организации. Основные типы трудовых коллективов в зависимости от степени сплоченности: сплоченный, расчлененный, разобщенный коллективы. Общение как средство сплочения трудового коллектива и основные функции общения. Сплоченность и ее роль в формировании здорового положительного поведения в организации.

Тема 3.4. Власть, лидерство и их воздействие на организационное поведение

Сущность понятия «власть», «власть в производственной организации». Дж. Френч и Б. Рэвен о пяти типах власти в организации. М.К. де Врис и Д. Миллер о роли руководителей в организации, власти и формировании основных типов организации. Основные каналы власти в организации. Власть принуждения. Власть влияния. Власть компенсации. Власть информации. Власть должностного поведения. Власть авторитета. Власть награждения. Сущность понятия «лидерство». Руководство как социальный феномен. Лидерство как исключительно психологический феномен. Формальное и неформальное лидерство. Типология лидерства, исходя из ролей лидерства. Классификация лидерства в зависимости от типов. Классификация лидеров в зависимости от восприятия их коллективом. Классификация лидеров производственных организаций в зависимости от направленности их влияния на реализацию целей. Основные стили руководства в организации: директивный, демократический, либеральный и их влияние на поведение сотрудников.

Раздел IV

Ситуационные регуляторы организационного поведения

Тема 4.1. Основные модели организационного поведения производственных организаций

Сущность понятий «модель», «модель поведения», «модель организационного поведения» и «модель поведения производственных организаций». Рабовладельческая и феодальная модель поведения работников в условиях слаборазвитого производства. Авторитарная модель и ее основные

признаки. Беспредельность власти руководителя в условиях авторитарной модели поведения в организации. Время появления модели опеки в 30-е гг. XX в. Патернализм как отеческое отношение предпринимателей к своим работникам. Поддерживающая и коллегиальная модели поведения производственных организаций как новый этап в развитии всего комплекса социально-трудовых отношений и поведения в организации. Поддерживающая модель и ее опора на руководство и лидерство. Возрастание мотивации работников к труду. Коллегиальная модель как последующее развитие поддерживающей модели и более высокий уровень производственных отношений и организационного поведения работников.

Тема 4.2. Поведенческий маркетинг

Сущность понятий «маркетинг», «поведенческий маркетинг», «маркетинг персонала». Особенности складывания маркетинговой ситуации по персоналу в современной России и основные негативные причины. Теория маркетинга об основных факторах, формирующих рыночное поведение потребителей: факторы культуры; социальные факторы; личностные факторы; психологические факторы. Ю.Д. Кросовский о четырех стадиях в развитии поведенческого маркетинга, об основных типах поведения работников организации: клиентурный, антиклиентурный и псевдоклиентурный. Основные направления планирования маркетинговой деятельности в бизнесе. Маркетинговые инструменты в планировании карьеры работников. Основные профессиональные и деловые качества, необходимые для карьерного продвижения. Повышение привлекательности самого рабочего места как основа маркетинга рабочего места. Влияние маркетинга рабочего места на формирование положительного отношения и поведения работников к своей производственной организации.

Раздел V.

Организационная культура и модели организационного поведения

Тема 5. 1. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение

Сущность понятий «организационная культура», «организационная культура организаций» и «организационная культура производственной организации». Структура организационной культуры. Э. Шайн о трех уровнях организационной культуры: поверхностный, внутренний и глубинный. Ф. Харрис и Р. Моран о десяти содержательных характеристиках организационной культуры. Влияние организационной культуры на поведение сотрудников. Корпоративные культуры и их многообразие. Классификация культуры в зависимости от основания: индивидуалистская и коллективистская культуры. В зависимости от властных отношений это авторитарная и демократическая культуры. В зависимости от особенностей отношений внутри самих структур организаций различают культуры: паутину и клубовую культуры, храмовую культуру, целевую культуру, точечную культуру производственных организаций. Виды культур и их воздействие на поведение работников.

Примерная тематика практических занятий

Часть I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Тема 1. 1. *Понятие и сущность организационного поведения.*

План

1. Понятие «Организационное поведение». Многообразие подходов к определению данного понятия.
2. Объект и предмет дисциплины «Организационное поведение».
3. Структура и функции дисциплины «Организационное поведение».
4. История науки «Организационное поведение». Связь дисциплины «Организационное поведение» с другими дисциплинами, изучающими организацию.

литература: см. в пункте 8

Тема 1.2. Основные подходы к разработке научной дисциплины «Организационное поведение».

План

1. Сущность понятий «поведение», «поведение человека», «трудовое поведение».
2. Многообразие видов поведения и их классификация.
3. Сущность и многообразие понятия «организация». Основные свойства организаций как социальных объединений.
4. М. Вебер и А. Этциони о классификации хозяйственных организаций.

литература: см. в пункте 8

Тема 1.3. Теории поведения человека в организации.

План

1. Психоаналитические теории поведения.
2. Гештальтпсихологические теории поведения.
3. Бихевиоризм и когнитивные теории поведения.
4. Социологический подход к поведению человека.

литература: см. в пункте 8

Тема 1.4. Производственная организация и организационное поведение.

План

1. Хозяйственные и трудовые организации и их основные характеристики.
2. Трудовая организация как разновидность социальных систем.
3. Производственная организация как подсистема трудовой организации.
4. Социальная структура производственных организаций. Основные функции.

литература: см. в пункте 8

Часть II. ЛИЧНОСТЬ РАБОТНИКА КАК СУБЪЕКТ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 2.1. Восприятие и его роль в формировании поведения работника.

План

1. Восприятие и его основные свойства.
2. Процесс восприятия и его основные характеристики.
3. Социальное восприятие и его отличия. Аттитюды.
4. Основные стратегии самопрезентации работника.

литература: см. в пункте 8

Тема 2.2. Научение и социологизация как основа формирования поведения работника.

План

1. Специфика процесса научения работника. Основные типы научения.
2. Теории И.В. Павлова, Б. Скиннера, А. Бандуры и Э. Торндайка.
3. Сущность понятия «социализация». Социализация в производственной организации.

4. Кадровая политика организации как основа совершенствования социализации и поведения сотрудников.

литература: см. в пункте 8

Тема 2.3. Трудовое поведение работника производственной организации.

План

1. Трудовое поведение: понятие, структура.
2. Виды трудового поведения и механизм его регулирования.
3. Основные формы трудового поведения работника на производстве.
4. Трудовое поведение работника в условиях рыночной системы хозяйствования.

литература: см. в пункте 8

Тема 2.4. Влияние процесса трудовой адаптации на индивидуальное поведение работника в организации.

План

1. Содержание и структура трудовой адаптации.
2. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.
3. Понятие о личностном потенциале работника и связь его с адаптацией.
4. Управление трудовой адаптацией работников и организационное поведение.

литература: см. в пункте 8

Часть III. ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ГРУППА КАК СУБЪЕКТ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 3.1. Многообразие групп на производстве и формирование группового поведения работников, 2 ч

План

1. Группы, их определение и классификация.
2. Условия появления неформальных отношений и групп в организации.
3. Стадии формирования неформальных групп на производстве.
4. Основные факторы группового поведения работников.

литература: см. в пункте 8

Тема 3.2. Конфликты на производстве и управление поведением работников в конфликтных ситуациях, 2 ч

План

1. Конфликт и его роль в производственной организации.
2. Сущность, показатели, типы и структура трудового конфликта.
3. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях.
4. Методы разрешения конфликтов на производстве.

литература: см. в пункте 8

Тема 3.3. Социально-психологический климат, сплоченность и организационное поведение, 2 ч

План

1. Социально-психологический климат и его влияние на организационное поведение.
2. Формирование благоприятного социально-психологического климата.
3. Сплоченность как важнейшая социологическая характеристика коллектива производственной организации.
4. Диагностика сплоченности первичного коллектива.

литература: см. в пункте 8

Тема 3.4. Власть, лидерство и их воздействие на организационное поведение, 2 ч

План

1. Сущность понятий «власть», «лидерство», «руководитель».
2. Власть и каналы власти в производственной организации.
3. Классификация лидерства в организации.
4. Лидерство и его влияние на организационное поведение.

литература: см. в пункте 8

Часть IV. МЕТОДИКА И ТЕХНИКА КАЧЕСТВЕННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Тема 4.1. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.

План

1. Содержание и сущность культуры производственной организации.
2. Основные виды корпоративных культур работников на производстве.
3. Корпоративная культура и поведение организации.
4. Организационная культура и организационная эффективность.

литература: см. в пункте 8

Тема 4.2. Основные модели организационного поведения в производственных организациях, 2 ч

План

1. История организаций и развитие моделей организационного поведения в доиндустриальную эпоху.
2. Модели организационного поведения периода промышленной революции.
3. Модели организационного поведения начала и середины XX в.
4. Современные модели организационного поведения.

литература: см. в пункте 8

Тема 4.3. Управление организационными изменениями и организационное поведение.

План

1. Современная концепция организационного развития и организационное поведение.

2. Процесс осуществления инноваций в производственных организациях.
3. Основные причины сопротивления инновациям.
4. Изменения в организации и управление нововведениями.

литература: см. в пункте 8

Тема 4.4. Поведенческий маркетинг.

План

1. Сущность поведенческого маркетинга.
2. Маркетинговый подход к оценке потенциала работников производственной организации.
3. Маркетинг персонала: Сущность и содержание понятия.
4. Маркетинг рабочих мест производственной организации.

литература: см. в пункте 8

Инновационные формы практических занятий (творческое задание)

Тема 13. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.

Конкретная ситуация

Ознакомьтесь с отдельными элементами корпоративной культуры на примере современной отечественной фирмы «Довгань» и ответьте на поставленные вопросы.

Основные принципы философии бизнеса корпорации «Довгань»:

- все, что делает команда, должно быть полезно самой команде и людям, в ней работающим;
- деятельность корпорации должна быть полезна обществу.

Основная проблема быстрорастущей компании — нехватка кадров. Подбор осуществляется практически постоянно, ежедневно, из людей в возрасте до 30 лет. Глава руководствуется при этом следующим стереотипом: требуется «заряженность» на победу, успех, «нам нужны люди, которые должны будут через пять лет создавать уникальные технологии, а для этого нужны смелость и интеллект». Как правило, через 2—3 недели новичок получает самостоятельную работу, сопряженную с высокой ответственностью, иногда делая карьеру за один-два месяца.

Кредо руководителя: в России главный ресурс — люди. Поэтому кадровая политика играет важнейшую роль. Руководитель отвечает за жизнь, здоровье сотрудников, за благополучие их семей. Формула успеха главы фирмы: высокая работоспособность как основа появления нового взгляда на вещи. Самое главное в бизнесе — команда. За всю историю существования фирмы из нее никто не ушел. Увольняли непорядочных людей и бездельников. Сейчас сложилась универсальная команда: «У нас работают ненормальные в хорошем смысле слова люди».

В начале своей бизнес-карьеры руководитель обратился к специалистам-психологам по подбору персонала. Два месяца в фирме трудилась целая бригада специалистов-психологов, для которых было закуплено специальное оборудование и установлены высокие гонорары. Специалисты протестировали более 100 человек с высшим образованием и отобрали двоих. Тем не менее глава фирмы вынужден был уволить их в течение первого же месяца работы. Отныне он подбирает персонал только сам — глядя в глаза человеку.

Вопросы для размышления

1. В чем могут быть причины неудачи психологов при подборе персонала для корпорации?
2. Сторонником каких подходов к управлению персоналом провозглашает себя глава фирмы?
3. Полностью ли оправдана опора только на молодых людей, не является ли это уходом от индивидуального подхода, игнорированием потенциальной эффективности сочетания молодости и опыта?
4. Достаточно ли при подборе ключевых специалистов, членов команды руководителя только «посмотреть в глаза», претендента?
5. Каковы элементы корпоративной культуры, нравственный потенциал, политика фирмы по отношению к обществу, которые следуют из приведенного интервью?
6. Есть ли основания считать, что провозглашаемые главой фирмы принципы ведения бизнеса подкреплены адекватной кадровой политикой и другими элементами культуры фирмы?

Контрольные вопросы

1. Что такое организационная культура и из каких основных компонентов она состоит?
1. Какую роль играет организационная культура в жизнедеятельности организации?
2. Приведите несколько примеров российских организаций, где имеется сильная культура.
3. Перечислите основные характеристики, наиболее ценящиеся в организации.
4. Как формируется и поддерживается организационная культура?

Тема 14. Основные модели организационного поведения в производственных организациях, 2 ч

Тест «Есть ли у вас задатки лидера?»

Признайтесь, бывало так, что вам хотелось повести народ вперед, но вы неожиданно тушевались и слава доставалась другому? Многие потенциальные лидеры многое теряют, так и не попытавшись «подхватить знамя». Предлагаем вам проверить, готовы ли возглавить управленческую команду, отдел или группу единомышленников.

Вы должны согласиться («Верно») или не согласиться («Неверно») с каждым утверждением, а потом посмотреть расшифровку результатов.

1. Лидерами рождаются, а не становятся.
Верно _____ Неверно _____
2. Если я возьму на себя роль лидера, моя популярность возрастет.
Верно _____ Неверно _____
3. Настоящие лидеры предпочитают «не высовываться».
Верно _____ Неверно _____
4. Из вас получится настоящий лидер, если вы сумеете поладить с начальством.
Верно _____ Неверно _____
5. Настоящие лидеры всегда знают, что делать.
Верно _____ Неверно _____
6. Настоящий лидер должен подавлять окружающих.
Верно _____ Неверно _____
7. Моя внешность не имеет никакого или почти никакого значения для моего выдвижения в лидеры.
Верно _____ Неверно _____
8. Я предпочитаю художественную литературу нехудожественной.
Верно _____ Неверно _____
9. Если я принял решение, я буду его выполнять, даже если оно не понравится коллективу, в котором я работаю.
Верно _____ Неверное _____

Засчитайте себе по одному баллу за каждый правильный ответ.

1. *Неверно.* Способность руководить не передается по наследству. Мы можем этому научиться, как учимся всему остальному в жизни, но для этого потребуются упорство и настойчивость.

2. *Неверно.* Берясь за руль, вы должны быть готовы к тому, что окружающие будут испытывать к вам противоречивые чувства. Это странная смесь любви и ненависти, которую обычно испытывает «упряжка» к бегущему впереди жожаку.

3. *Неверно.* Хороший лидер должен быть замечен. Присутствие лидера придает уверенность членам команды и поднимает их дух. Нельзя быть одиноким волком и жожаком стаи одновременно.

1. *Верно.* Руководство, по крайней мере на работе, — это улица с двусторонним движением. Чтобы добиться успеха, нужно уметь «манипулировать» своим начальством. Как говорит консультант по менеджменту П. Друкер, честолюбивый лидер должен использовать своего шефа как «источник достижений, благоденствий и, будем откровенны, личного успеха».

4. *Неверно.* Если вы пробились наверх, не думайте, что у вас на все будет готов ответ. Даже наиболее удачные лидеры порой застревают в нерешительности.

5. *Неверно.* Превосходство — менее важное качество, чем наличие интеллекта и способностей к убеждению. Исследования проф. Р. Танненбаума, И. Вешлера и Ф. Массарика показали, что суть лидерства в межличностном влиянии, которое реализуется через; общение.

6. *Неверно.* Хотя у некоторых исторических лидеров и была заурядная внешность (Наполеон, Ганди), но это скорее исключение, чем правило. Те, кто пробивается наверх, обычно физически более привлекательны, более энергичны и выше ростом, чем их коллеги.

7. *Неверно.* Люди, способные управлять действиями других, склонны к конкретизации. Художественной литературе они предпочитают документальную, а если и читают художественную литературу, то выбирают детективы.

8. *Неверно.* Хорошие руководители стремятся к гармонии. Они склоны к демократии, хотя это и замедляет принятие решения, и предпочитают выслушивать все стороны, чтобы узнать причины возражений. После этого они пересматривают решение, приводя его к компромиссу между своими взглядами и мнениям окружающих.

10. *Неверно.* Не расстраивайтесь, если кто-то из ваших подчиненных соображает быстрее вас. Исследования показали, что способность быстро принимать решение для лидера не так важна, как наличие здравого смысла и умения все хорошо продумать, прежде чем начать действовать.

8—10 *правильных ответов.* Из вас получится отличный лидер. Вы чутко относитесь к нуждам одиноким, и если вы до сих пор не президент, то только потому, что работаете не в полную силу.

4—7 *правильных ответов.* У вас средние способности к руководству. Как и многие другие в этой категории, вы сможете чего-то добиться, если немного подумаетесь.

До 3 *правильных ответов.* Вы типичный подчиненный, вам не водить полки в атаку. Это не значит, что вы не можете добиться своей цели, но вам придется нелегко, если для ее достижения понадобится кем-то руководить. Людям, набравшим немного баллов, лучше работать самостоятельно, а не руководить коллективом.

Тема 15. Управление организационными изменениями и организационное поведение, 2 ч

Тест «Эффективность руководства»

Ответьте «да» или «нет».

1. Стремитесь ли вы использовать в работе новейшие достижения в своей профессиональной области?

1. Стремитесь ли вы сотрудничать с другими людьми?
2. Вы говорите с сотрудниками кратко, ясно и вежливо?
2. Поясните ли вы причины, заставившие принять вас то или иное решение?
3. Доверяют ли вам подчиненные?
3. Вовлекаете ли вы всех исполнителей задания в процесс обсуждения целей, сроков, методов, ответственности и т.д.?
4. Поощряете ли вы сотрудников проявлять инициативу, вносить предложения и замечания?
8. Помните ли вы имена всех людей, с которыми общаетесь?
9. Предоставляете ли вы свободу действий исполнителям в достижении поставленной цели?
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания?
11. Помогаете ли вы подчиненным только в том случае, когда они об этом просят?
12. Выражаете ли вы свою благодарность подчиненному за каждую хорошо выполненную работу?
13. Стремитесь ли вы найти в людях лучшие качества?
14. Знаете ли вы, как эффективно использовать возможности каждого подчиненного?
15. Знаете ли вы интересы и устремления ваших подчиненных?
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем?
17. Благодарите ли вы сотрудника в присутствии его товарищей по работе?
18. Делаете ли вы критические замечания своим подчиненным только наедине?
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своего коллектива в докладе вышестоящему руководителю?
20. Доверяете ли вы своим подчиненным?
21. Стремитесь ли вы дать сотрудникам всю информацию, которую получаете сами по административным и управленческим каналам?
16. Поясните ли вы сотруднику значение результатов его труда в соответствии с целями предприятия, отрасли?
17. Оставляете ли вы время себе и подчиненным для планирования работ?
18. Есть ли у вас план самосовершенствования, по крайней мере на один год?
19. Существует ли у вас план повышения квалификации персонала в соответствии с требованиями времени?
20. Читаете ли вы регулярно специальную литературу?
21. Имеете ли вы достаточно большую библиотеку по специальности?
22. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья и работоспособности?
23. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу?
24. Эффективно ли вы проводите беседы со своими подчиненными по вопросам улучшения их работы?
31. Знаете ли вы, какие качества работника должны быть в центре внимания при приеме на работу?
31. Занимаетесь ли вы с готовностью проблемами, вопросами и жалобами своих подчиненных?
32. Держите ли вы определенную дистанцию с подчиненными?
33. Относитесь ли вы к сотрудникам с пониманием и уважением?
34. Вы уверены в себе?
35. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны?
36. Часто ли вы применяете оригинальный творческий подход в принятии управленческих решений?
37. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах?
38. Достаточно ли вы гибки в своем поведении, в отношениях с людьми?
39. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства с целью повышения его эффективности?

Ключ к тесту «Эффективность руководства»

Подсчитайте количество ответов «да» и «нет».

Поскольку вопросы являлись критериями успешного руководства, все 40 вопросов предполага-

ли ответ «да». Однако 40 ответов «да» — результат идеального, наивысшего управленческого потенциала. Как всякий идеал он практически недостижим, если вы были искренни и не пытались представить себя в более выгодном свете.

Важно отметить, сколько выдали ответов «нет» и на какие именно вопросы.

Какое соотношение ответов «да» и «нет» считается оптимальным? Это зависит от уровня ваших требований к себе. Хороший управленческий потенциал характеризует получение более 33 ответов «да».

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Тема (раздел)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Количество часов, отводимых на выполнение заданий	Учебно-методическое обеспечение
	I. Методологические основы изучения организационного поведения	Опрос, конспект, решение задач	4/20	Лит-ра: Основная, доп: 1,2
	II. Поведение индивида в организации	Опрос, конспект, решение задач	10/20	Лит-ра: Основная, доп: 1,2
	III. Групповое организационное поведение	Опрос, конспект, решение задач	10/20	Лит-ра: Основная, доп: 1,2
	IV. Ситуационные регуляторы организационного поведения	Контрольная работа	8/20	Лит-ра: Основная, доп: 2-5
	V. Организационная культура и модели организационного поведения	Опрос, конспект, решение задач	4/20	Лит-ра: Основная, доп: 1,2

Задания для СРС

Тема 1. *Организационное поведение: сущность, структура, виды.*

План

1. Предмет и цели организационного поведения.
2. История и основные этапы развития организационного поведения.
3. Двойственность организационного поведения.
4. Организационное поведение и другие дисциплины в совершенствовании социального управления производственной организацией.

Тема 2. *Структура организаций, их классификация.*

План

1. Сущность понятия «организация». Многообразие подходов в изучении производственных организаций.
2. Исторические формы хозяйственных организаций.

3. Теоретическое обоснование понятия «поведение», «социальное поведение», «поведение в производственной организации».
4. Основные критерии поведения работников в организации.

Тема 3. Социальные основы управления в организации.

План

1. Сущность процесса управления в производственной организации.
2. Основные этапы управления в организации.
3. Свойства и функции системы управления в организации.
4. Бюрократия в организациях. Виды бюрократии в современных организациях.

Тема 4. Роль личности работника в организационной системе.

План

1. Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность».
2. Основные стереотипы «человека работающего» и сегменты организационного поведения работников.
3. Многообразие определений понятия «личность работника».
4. Основные принципы изучения поведения работников в организации.

Тема 5. Специфика трудовой адаптации работников на производстве.

План

1. Трудовая адаптация работника в коллективе как социальный процесс.
2. Социальные роли работника в процессе трудовой деятельности.
3. Роль социологических исследований в оптимизации путей трудовой адаптации на производстве.
4. Социологические исследования изучения проблем текучести кадров.

Тема 6. Деловое поведение работника.

План

1. Сущность делового поведения работника.
2. Деловое поведение как единство профессиональной деятельности и делового общения.
3. Формальный и неформальный статус в организации.
4. Специфика социальных ролей на производстве.

Тема 7. Удовлетворенность трудом и ее значение для субъекта труда.

План

1. Социальная сущность удовлетворенности трудом.
2. Факторы, влияющие на состояние удовлетворенности трудом.
3. Оценка уровня удовлетворенности трудом.
4. Ф. Херцберг о двойственном характере феномена удовлетворенности трудом.

Тема 8. Группы в организации.

План

1. Группы, их определение и классификация.
2. Условия появления неформальных отношений и групп в организации.
3. Стадии формирования неформальных групп.
4. Лидерство в группе.

Тема 9. Трудовая мотивация, ее содержание, структура и функции.

План

1. Современные трактовки сущности трудовой мотивации.
2. Структура и функции мотивации в трудовой деятельности.
3. Мотивационный комплекс работника в условиях современного производства.
4. Основные теории трудовой мотивации.

Тема 10. Лидерство в группе.

План

1. Проблема лидерства на производстве.
2. Руководство и лидерство – общее и особенное.
3. Управление лидерством на производстве.
4. Роль социологических исследований в изучении проблем лидерства на производстве.

Тема 11. Проблемы стабилизации кадров производственной организации.

План

1. Понятие стабилизации и текучести кадров на производстве.
2. Социологический анализ факторов, причин и мотивов текучести кадров работников на производстве.
3. Управление стабилизацией кадров работников.
4. Роль службы социального развития в решении проблем стабилизации кадров на производстве.

Тема 12. Конфликтные ситуации на производстве и способы их преодоления.

План

1. Объективные предпосылки и субъективные факторы возникновения конфликтов в трудовом коллективе.
2. Конфликт в первичном трудовом коллективе как социальный процесс.
3. Типология конфликтов на производстве.
4. Методы профилактики и преодоления конфликтных ситуаций в трудовом коллективе.

Тема 13. Руководитель в производственной организации.

План

1. Место руководителя на производстве.
2. Личные качества руководителя. Авторитет.
3. Стиль руководства и его характеристики.
4. Методы руководства в производственной организации.

Тема 14. Кадровая политика и особенности формирования социальной структуры производственной организации.

План

1. Принципы кадровой политики на производстве в условиях перехода к рынку.
2. Проблемы совершенствования социальной структуры производственных организаций и их социологическое изучение.
3. Планы социального развития и стабилизации кадров.
4. Социологические методы формирования оптимальной социальной структуры производственной организации.

**Тема 15. Трудовая мобильность – виды и формы.
Работа специалистов службы социального развития
по оптимизации трудовой мобильности.**

План

1. Сущность, содержание и структура социальной и трудовой мобильности.
2. Виды и формы трудовой мобильности. Объективные и субъективные факторы движения кадров производственной организации.
3. Основы кадровой политики на производстве при переходе к рынку.
4. Роль и задачи службы социального развития в управлении процессами трудовой мобильности

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

В результате изучения дисциплины «Теория менеджмента: Организационное поведение» обучающийся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, вырабатывает следующие компетенции:

Профессиональные компетенции:

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

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий.

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

	ПК-1
Знать	коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности;
Уметь	использовать современные технические средства и информационные технологии для решения коммуникативных задач;
Владеть	- активным поведением в различных производственных ситуациях
Этапы формирования: (темы)	9,10,11,12,13,14,15,16,17
Оценочные	9,10,11,12,13,14,15,16,17, тестирование

средства (задания к темам)	
----------------------------------	--

7.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же шкал оценивания

Уровень сформированности компетенции	Этап текущего контроля								Этап промежуточной аттестации (зачет с оценкой)	Этап промежуточной аттестации (экзамен)
	Критерии для определения уровня сформированности компетенции									
	Контрольная работа	Доклад / сообщение	Реферат	Ситуационные задачи*	Деловая игра*	Доклады на дискуссионные темы*	Тест	Работа на семинаре (ответы на вопросы и т.п.)*	Критерии для определения уровня сформированности компетенции	Критерии для определения уровня сформированности компетенции
Высокий	зачтено	4-5 балла	«отлично»	«отлично»	4-5 балла	4-5 балла	81-100 %	4-5 балла	«отлично»	«отлично»
Продвинутый	зачтено	3-4 балла	«хорошо»	«хорошо»	3-4 балла	3-4 балла	61-80%	3-4 балла	«хорошо»	«хорошо»
Пороговый	зачтено	3 балла	«удовлетворительно»	«удовлетворительно»	3 балла	3 балла	41-60%	3 балла	«удовлетворительно»	«удовлетворительно»
Ниже порогового	Не зачтено	2 балла	«неудовлетворительно»	«неудовлетворительно»	2 балла	2 балла	0-40%	2 балла	«неудовлетворительно»	«неудовлетворительно»

7.3.1 Перечень оценочных средств сформированности компетенции

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Вид комплектации оценочным средством в ФОС
1	2	3	4

4.	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебноисследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Перечень тем рефератов
6.	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
7.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

Оценивание сформированности компетенций происходит при устных ответах, а так же при выполнении письменных заданий.

7.3.2. Уровневая шкала показателей сформированности компетенций

При освещении оценочных средств по предмету преподаватель оценивает степень сформированности у обучающихся необходимых компетенций по следующей уровневой таксономической шкале, предложенной Б. Блумом (США) и проф. М.В. Клариним:

1 уровень - Знание

Этот уровень обозначает запоминание и воспроизведение изученного материала. Речь может идти о различных видах содержания - от конкретных фактов до целостных теорий. Общая черта этой категории - припоминание соответствующих сведений. Студент: знает (запоминает и воспроизводит) употребляемые термины; знает конкретные факты; знает методы и процедуры; знает основные понятия; знает правила и принципы.

2 уровень - Понимание

Показателем способности понимать значение изученного может служить преобразование (трансляция) материала из одной формы выражения в другую - его «перевод» с одного «языка» на другой (например, из словесной формы - в математическую). В качестве показателя понимания может также выступать интерпретация материала студентом (объяснение, краткое изложение) или же предположение о дальнейшем ходе явлений, событий (предсказание последствий, результатов). Такие учебные результаты превосходят простое запоминание материала.

Обучающийся: понимает факты, правила и принципы; интерпретирует словесный материал, схемы, графики, диаграммы; преобразует словесный материал в математические выражения; предположительно описывает будущие последствия, вытекающие из имеющихся данных.

3 уровень - Применение

Этот уровень обозначает умение использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях. Сюда входят применение правил, методов, понятий, законов, принципов, теорий. Соответствующие результаты обучения требуют более высокого уровня владения материалом, чем понимание. Студент: использует понятия и принципы в новых ситуациях; применяет законы, теории в конкретных практических ситуациях; демонстрирует правильное применение метода или процедуры.

4 уровень - Анализ

Этот уровень обозначает умение разбить материал на составляющие части так, чтобы ясно выступала его структура. Сюда относятся вычленение частей целого, выявление взаимосвязей между ними, осознание принципов организации целого. Студент: выделяет скрытые (неявные) предположения; видит ошибки и упущения в логике рассуждений; проводит разграничения между фактами и следствиями; оценивает значимость данных.

5 уровень - Синтез

Этот уровень обозначает умение комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной. Таким новым продуктом может быть сообщение (выступление, доклад), план действий, схемы, упорядочивающие имеющиеся сведения.

Достижение соответствующих учебных результатов предполагает деятельность творческого характера, направленную на создание новых схем, структур. Студент: пишет небольшое творческое сочинение; предлагает план проведения эксперимента; использует знания из различных областей, чтобы составить план решения той или иной проблемы.

6 уровень - Оценка

Этот уровень обозначает умение оценивать значение того или иного материала (утверждения, художественного произведения, исследовательских данных и т. д.). Суждения студента должны основываться на чётких критериях: внутренних (структурных, логических) или внешних (соответствие намеченной цели). Критерии могут определяться самим обучающимся или предлагаться ему извне, например, преподавателем.

Промежуточная аттестация студентов реализуется в формах контрольных работ, тестирования, оценки качества и активности работы на семинарах, анализа добросовестности и самостоятельности студента при написании курсовых и иных письменных работ, посещаемости занятий.

Работы/ответы студентов оцениваются по пятибалльной системе в соответствии с требованиями к выставлению оценки по каждому предмету.

Оценка устных ответов.

Оценка “отлично” ставится, если студент:

– Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объёма программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей;

– Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщения, выводы. Устанавливать межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применять полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, чётко, связно, обоснованно и безошибочно излагать учебный материал; давать ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делать собственные выводы; формулировать точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторять дословно текст учебника; излагать материал литературным языком; правильно и обстоятельно отвечать на дополнительные вопросы учителя. Самостоятельно и рационально использовать наглядные пособия, справочные материалы, учебник, дополнительную литературу, первоисточники; применять систему условных обозначений при ведении записей, сопровождающих ответ; использование для доказательства выводов из наблюдений и опытов;

– Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочёта, который легко исправляет по

требованию учителя; имеет необходимые навыки работы с приборами, чертежами, схемами и графиками, сопутствующими ответу; записи, сопровождающие ответ, соответствуют требованиям.

Оценка “хорошо” ставится, если студент:

– Показывает знания всего изученного программного материала. Дает полный и правильный ответ на основе изученных теорий; незначительные ошибки и недочеты при воспроизведении изученного материала, определения понятий дал неполные, небольшие неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и опытов; материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании или при небольшой помощи преподавателя; в основном усвоил учебный материал; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы учителя.

– Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутрипредметные связи. Применять полученные знания на практике в видоизмененной ситуации, соблюдать основные правила культуры устной речи и сопровождающей письменной, использовать научные термины;

– Не обладает достаточным навыком работы со справочной литературой, учебником, первоисточниками (правильно ориентируется, но работает медленно). Допускает негрубые нарушения правил оформления письменных работ.

Оценка “удовлетворительно” ставится, если студент:

– Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала;

– Материал излагает несистематизированно, фрагментарно, не всегда последовательно;

– Показывает недостаточную сформированность отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

– Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие;

– Не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов, опытов или допустил ошибки при их изложении;

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий;

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская и основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие важное значение в этом тексте;

– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы учителя, допуская одну-две грубые ошибки.

Оценка “неудовлетворительно” ставится, если студент:

– не усвоил и не раскрыл основное содержание материала;

– не делает выводов и обобщений.

– не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов;

– имеет слабо сформированные и неполные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу;

– при ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи учителя.

Оценка письменных работ

Оценка “отлично” ставится, если студент:

– выполнил работу полностью, без ошибок и недочетов;

– объем ЗУНов составляет 90-100% содержания.

Оценка “хорошо” ставится, если студент:

– выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета или не более трех недочетов;

– объем ЗУНов составляет 70-90% содержания

Оценка “удовлетворительно” ставится, если студент:

– правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок;

– допустил не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета;

– допустил не более трех негрубых ошибок;

– одной негрубой ошибки и трех недочетов;

– при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов;

– владеет ЗУНами в объеме 50-70% содержания.

Оценка “неудовлетворительно” ставится, если обучающийся:

– допустил число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка “3”;

– или если правильно выполнил менее половины работы.

– объем ЗУНов учащегося менее 50% содержания

7. 3.3. Оценивание качества устного ответа при промежуточной аттестации обучающегося

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «отлично» ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;

- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;

- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;

- точно используется терминология;

- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;

- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;

- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;

- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;

- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;

- допущены одна - две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «хорошо» ставится, если:

- вопросы излагаются систематизированно и последовательно;

- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;

- продемонстрировано усвоение основной литературы.

- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков:

– в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;

– допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;

– допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;

- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
 - при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;
 - продемонстрировано усвоение основной литературы.
- Оценка «неудовлетворительно» ставится, если:
- не раскрыто основное содержание учебного материала;
 - обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;
 - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.
 - не сформированы компетенции, умения и навыки.

Показатели для оценки устного ответа в привязке к компетенциям и шкале оценивания приведены в нижеследующей таблице:

№	Показатели оценивания	Коды компетенций, проверяемых с помощью показателей	Шкала оценивания
1.	Обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументированно и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые комиссией вопросы или затрудняется с ответом; не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	ПК - 1	Неудовлетворительно
2	Обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне	ПК - 1	Удовлетворительно
3	Обучающийся показывает полное знание программного материала, основной и дополнительной литературы; дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	ПК - 1	Хорошо
4	Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, знание основной и дополнительной литературы; последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять	ПК - 1	Отлично

	теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой		
--	--	--	--

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

	Компетенции	Оценочные средства	
	- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)	1 этап формирования компетенции	Тесты по всем темам дисциплины Тематика рефератов Варианты творческих заданий
2 этап формирования компетенции		Зачетные вопросы	

7.4.1

Промежуточная аттестация является обязательной по дисциплине «Теория менеджмента: организационное поведение» .

Промежуточная аттестация по дисциплине «Теория менеджмента: организационное поведение» позволяет оценить степень восприятия учебного материала и проводится для оценки результатов изучения разделов/тем дисциплины.

Текущая аттестация проводится в форме тестирования..¹

¹ Преподаватель выбирает конкретную форму работы

Рефераты (доклады)

Реферат — это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление.

Задачи реферата:

1. Формирование умений самостоятельной работы обучающихся с источниками литературы, их систематизация;
2. Развитие навыков логического мышления;
3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст реферата должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т. д.

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «хорошо» — основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка «удовлетворительно» — имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка «неудовлетворительно» — тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

Рекомендуемая тематика рефератов по курсу

I. Методологические основы изучения организационного поведения
II. Поведение индивида в организации
III. Групповое организационное поведение
IV. Ситуационные регуляторы организационного поведения
V. Организационная культура и модели организационного поведения

7.4.1 Задания для промежуточного контроля по дисциплине Примерный вариант промежуточного теста

Тема 1. *Понятие и сущность организационного поведения.*

Тест «Входной контроль знаний»

1. Подчеркните правильный ответ.

Организационное поведение — это:

- 1) поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;

1) комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее, в группе людей, социально-экономической системе;

2) поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.

2. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение:

1) личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации;

1) объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормы; уровень знания и культуры;

2) все перечисленные выше.

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

1) содержание деятельности и модель качеств менеджера;

1) исследование систем управления;

2) организационная культура;

3) делегирование полномочий;

4) теория мотивации персонала;

5) типы организационных структур;

6) все перечисленные выше.

4. Какие подструктуры не включает внутренняя структура личности:

1) темперамент;

1) характер, эмоции, воля, мышление, память, воображение

и т.д.;

2) хобби, увлечения;

3) опыт, навыки, умения.

5. Какова цель создания организации:

1) решение своих проблем и достижение общих целей организации;

1) только получение прибыли;

2) повышение благосостояния общества.

6. Что включает термин «внешняя среда»? Укажите то, что считаете верным:

1) экономические условия;

1) потребители;

2) законодательство;

3) техника и технология;

4) взаимоотношения в коллективе;

5) организационная культура;

6) система ценностей в обществе;

7) конкуренты.

7. Какой из методов стимулирования является наиболее эффективным:

1) метод наказания;

1) метод поощрения;

2) совмещение этих двух методов.

8. Определите последовательность стадий развития коллектива:

1) «эффективность»;

1) «ближний бой»;

2) «притирка»;

3) «зрелость»;

4) «экспериментирование».

9. В силу каких причин менеджеры создают свою команду?

Выберите необходимые причины:

1) количество стрессовых ситуаций уменьшается, если решать проблемы сообща;

1) для передачи своих профессиональных навыков своим последователям;

- 2) чтобы команда решала за менеджера его проблемы;
- 3) вырабатывается больше идей, возрастает инновационная способность;
- 4) команды могут рисковать в большей степени, чем каждый член команды в отдельности;
- 5) для увеличения прибыли;
- 6) коллективный подход — это признак сильного и решительного стиля управления.

10. Должен ли руководитель находить индивидуальный подход к каждому работнику:

- 1) да;
- 2) нет.

Ключ к тесту «Входной контроль знаний»

Правильный вариант ответа для каждого вопроса:

1. 2);
2. 3);
3. 1), 3), 4), 5);
4. 1), 2), 4);
5. 1);
6. 1), 2), 3), 4), 7), 8);
7. 3);
8. 3), 2), 5), 1), 4);
9. 1);
10. 1).

Тема 2. Основные подходы к разработке научной дисциплины «Организационное поведение».

Тест «Ваша коммуникабельность»

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант ответа.

1. Находясь в купе или салоне самолета, вы предпочитаете:

- а) обычно молчать, не вступая в контакты с соседями;
- б) контактировать по необходимости, но без охоты;
- в) инициативно вступать в контакты без всяких затруднений;
- г) делиться с незнакомыми своими сокровенными мыслями.

2. Вы поддерживаете отношения с друзьями, родственниками,

предпочитая:

- а) редкие визиты (3—4 раза в год);
- б) более частые визиты (5—10 раз в год);
- в) регулярные взаимные посещения (чаще одного раза в месяц);
- г) еженедельные и более частые визиты.

3. Сколько поздравительных открыток вы получаете в год?

- а) 1—5; б) 6-10; в) 11-15; г) 16—20 и более.

4. Если вы уже закончили школу

ших товарищей по учебе известна вам подробно?

- а) 1-3; б) 4-10; в) 11-15; г) 16—20 и более.

5! В среднем у вас уходит на телефонный разговор:

- а) 1—3 мин; б) 4—5 мин; в) 6—10 мин;
- г) от 15 мин и более.

6. Читая (или прочитав) новую книгу, вы обычно:

- а) обдумываете прочитанное;
- б) отвечаете на вопросы о прочитанном, но неохотно;
- в) охотно отвечаете на вопросы о прочитанном;
- г) по своей инициативе делитесь впечатлениями.

7. Во время киносеанса, спектакля, концерта вы обычно:
- не любите, чтобы при вас кто-то выражал свои впечатления;
 - терпимо относитесь к этому, вам это бывает интересно;
 - иногда перебрасываетесь репликами со знакомыми;
 - не можете все время сидеть молча, стараетесь выразить свое мнение почаще.
8. Встречаясь на улице со знакомыми, вы:
- если нет срочных дел к ним, киваете и проходите мимо;
 - отвечаете на приветствие и обмениваетесь краткими репликами;
 - не замечаете, кто поздоровался первым, охотно узнаете о новостях;
 - первым останавливаетесь, здороваясь, расспрашиваете, рассказываете о себе.
9. Возвращаясь домой после работы (учебы), вы предпочитаете
- молчать;
 - кратко отвечать на вопросы;
 - расспрашивать своих домашних о новостях, но без охоты, формально;
 - заинтересованно расспрашивать и рассказывать о себе.
10. Находясь в чужом городе (незнакомом районе) и разыскивая нужное вам учреждение, адрес которого вы не знаете (известно только, что оно должно быть где-то недалеко от остановки автобуса, на которой вы вышли), вы обычно предпочитаете:
- обойти близлежащие улицы, самостоятельно разыскивая нужное вам учреждение;
 - определить среди прохожих («на глаз») местного жителя, задать ему вопрос, а в случае неудовлетворительного ответа продолжать самостоятельный поиск;
 - останавливать прохожих просьбой о помощи, но испытываете при этом чувство неловкости;
 - прибегать к помощи прохожих, не испытывая смущения.
11. Во время прогулки по городу, парку, за городом вы предпочитаете:
- одиночество;
 - общество одного человека;
 - общество нескольких друзей или близких;
 - множество людей (коллективные вылазки, культпоходы и пр.).
12. Заметив на знакомом (близком, родственнике) обновку, вы:
- оцениваете ее молча;
 - высказываете мнение, если спрашивают;
 - по своей инициативе высказываете мнение;
 - расспрашиваете о цене, о том, где обновка приобретена, комментируете свои впечатления.
13. При чтении художественной литературы вы обычно:
- предпочитаете короткое стихотворение, новеллу;
 - цикл стихов, сборник новелл;
 - не обращаете внимания на жанр — лишь бы было интересно;
 - читаете обстоятельные романы и поэмы, которые заслужили авторитет критики, значительны по теме и пр.
14. Попав случайно в незнакомую компанию, вы:
- чувствуете себя чрезвычайно стесненно, хотите уйти;
 - контактируете, но без особого желания;
 - рады новым знакомствам;
 - чрезвычайно рады новым людям, стараетесь узнать о них подробно и показать себя с лучшей стороны.
15. Если вы пишете стихи, рассказы, дневники и пр., то вы обычно:
- не делитесь написанным ни с кем;
 - иногда делитесь частью написанного с тем, кому особо доверяете;
 - охотно читаете написанное, если вас об этом просят;
 - по своей инициативе читаете написанное, так как вам интересно мнение других. Отрица-

тельное мнение или чересчур сдержанная похвала вас в определенной мере огорчает.

16. Когда вас в гостях угощают неким новым блюдом, понравившимся вам, вы обычно:

- а) едите с удовольствием, но не высказываете своего мнения;
- б) можете одобрить, если поинтересуются вашим мнением;
- в) по своей инициативе хвалите блюдо;
- г) не только хвалите, но и расспрашиваете о рецепте, просите своих домашних приготовить это блюдо и пр.

17. Выберите лучший тип заголовка (не произведение, а его тип!):

- а) Ссора;
- б) Ссора соседей;
- в) Глупая ссора соседей;
- г) Повесть о том, как поссорился Иван Иванович с Иваном Никифоровичем.

18. Если вы замечаете, что кто-то из ваших хороших знакомых

чересчур словоохотлив, то вы:

- а) можете намекнуть ему на это, так как этот недостаток вас серьезно раздражает;
- б) не особенно реагируете на словоохотливость других;
- в) любите послушать, лишь бы было интересно;
- г) сами словоохотливы, и сходное качество собеседника позволяет вам выразить себя.

19. На вопрос «Который час?» в ситуации, когда у вас нет при себе часов, вы ответите, вероятнее всего, так:

- а) «Не знаю»;
- б) «Не знаю, у меня нет часов, извините»;
- в) «С удовольствием бы ответил, но у меня, к сожалению, нет при себе часов»
- г) «Я бы с превеликим удовольствием ответил на ваш вопрос, но у меня сейчас часы в ремонте, я сам испытываю большие неудобства, но что же делать?!»

20. Во время публичной лекции (доклада, выступления) в случае, если тема вам интересна, а выступающий высказывает спорные или неверные, на ваш взгляд, мысли, вы обычно:

- а) испытываете некоторое желание возразить, но не реализуете его;
- б) испытываете желание высказаться, но без досады реагируете на обстоятельства, помешавшие вам реализовать свое желание;
- в) свободно можете реализовать свое желание с помощью записки;
- г) добиваетесь возможности публично возразить докладчику.

21. Прочитав дискуссионную статью в газете (журнале) на тему, вас волнующую, вы обычно:

а) думаете, что могли бы выступить в дискуссии, но не принимаетесь за статью, письмо и пр., постепенно забывая о своем намерении;

б) обдумываете свой возможный ответ, статью, набрасываете план, собираете материал, оставляете черновик, но не слишком огорчаетесь, если что-то помешало вам довести дело до конца;

в) пишете статью (письмо в редакцию), отправляете, но не принимаете близко к сердцу отказ опубликовать;

г) в случае отказа опубликовать ваш материал снова пишете в редакцию, посылаете новый вариант. Трудность выразить публично свое мнение вас серьезно задевает.

22. Подчеркните желательное для вас качество в ваших собеседниках:

- а) крайняя сдержанность;
- б) контактность, направленная преимущественно на вас;
- в) заметная общительность;
- г) неограниченная контактность.

23. Оцените себя, подчеркнув в приведенном перечне свойственный вам доминирующий уровень общения (коммуникабельности):

- а) низкий;
- б) близкий к среднему;
- в) довольно высокий;
- г) высокий, приближающийся к наивысшему.

Ключ к тесту «Ваша коммуникабельность»

Задание, состоящее из 23 серий вопросов, рассчитано на искренность анкетируемых.

В каждой серии имеется четыре позиции, т.е. четыре существенные характеристики коммуникативных проявлений испытуемого. Эти характеристики расположены в порядке убывания уровня коммуникативной активности, причем каждому пункту (позиции) приписывается для исчисления по два балла: характеристика «а» составляет 2 очка; «б» — 4; «в» — 6; «г» — 8.

Если испытуемый все время отмечал п. «а», то оценку его коммуникабельности находят путем умножения 22 на 2, т.е. она равна 44. Это соответствует низкому уровню.

При превашировании п. «б», «в» и «г» получается, соответственно, 88 (22 x 4), 132 (22 x 6) и 176 (22 x 8) баллов, означающих «уровень, близкий к среднему», «близкий к высокому» и «близкий к наивысшему, чаще избыточный». Как правило, реальное число пунктов находится в соответствующих интервалах между крайними числами, редко достигая 176. Тем, кто набрал это количество или близкое к нему; следует больше сдерживать себя, внимательно изучать реакцию окружающих и корректировать свою манеру общения в сторону понижения ее активности.

От 44 до 60 баллов. Вам надо учиться активному общению, преодолевая свою интровертность. Заставляйте себя вступать в общение, не реагируйте болезненно на неудачи и помните, что они заметны больше вам самому, чем другим. Подражайте тем, кто, по вашему мнению, более активен в общении.

От 70 до 100. Вам надо также сознательно повышать активность в общении, но не слишком переусиливая себя.

От 125 до 150 баллов. Это хороший уровень общения, близкий к классической экстравертности.

Тема 3. Теории поведения человека в организации.

Тест «Ваши деловые качества»

Ответьте «да» или «нет».

1. Вы склонны детально беседовать со своими коллегами по работе больше, чем со своими друзьями.
 1. Вы очень пунктуальны.
 2. Вы предпочитаете отдыхать в субботу после полудня, а не в воскресенье.
 3. Вы лучше себя чувствуете, когда работаете, чем когда бездельничаете.
 4. Вы тщательно планируете свое времяпрепровождение.
 5. Вы раздражаетесь, когда ваши друзья заставляют вас ждать.
 6. Ваши друзья считают, что с вами легко ладить.
 7. Работая, вы часто забываете о близких.
 8. Вы находите время для работы даже в самых трудных условиях.
 10. Вы всегда до мельчайших подробностей планируете свои действия.
 10. Вам нравится болтать в перерывах между совещаниями.
 11. Ваши друзья занимаются примерно таким же делом, как и вы.
 12. Вы стараетесь работать, даже когда бываете нездоровы.
 10. Все, что вы читаете, относится к сфере вашей трудовой деятельности.
 13. Вы остаетесь на работе позднее, чем ваши коллеги.
 14. Просыпаясь ночью, вы думаете о работе.
 15. Вы мечтаете о том, чтобы на работе не было неурядиц.
 16. В играх вы такой же азартный, как и на работе.
 17. Отдых вам быстро надоедает.
 18. В дни отдыха вы часто готовитесь к трудовой неделе.

Ключ к тесту «Ваши деловые качества»

За ответы «да» на вопросы, кроме 7-го («нет») и 11-го («нет»), вы получаете по одному баллу.

10 баллов и менее — склонность к безделью.

11—15 баллов — деловитость.

16—20 баллов — «работоголия».

Тема 5. Восприятие и его роль в формировании

поведения работника.

Тест «Ваш темперамент»

Перед вами 12 утверждений. Внимательно прочитайте их и решите, относится ли к вам каждое из них (ответ «да») или не относится (ответ «нет»). Долго не раздумывайте. Самым лучшим ответом будет тот, который первым придет в голову.

1. Обычно осуществляете деятельность без предварительного планирования.
1. Иногда чувствуете себя то счастливым, то несчастным без видимых причин.
2. Чувствуете себя счастливым, когда занимаетесь делом, требующим немедленных действий.
3. Настроение подвержено колебаниям от плохого к хорошему без видимых причин.
4. При завязывании новых знакомств первым проявляете инициативу.
1. Часто бываете в плохом настроении.
5. Склонны действовать быстро и решительно.
6. Иногда пытаетесь на чем-то сосредоточиться, но не можете.
7. Являетесь пылким человеком.
10. Часто бывает так, что в беседе с другими присутствуете лишь физически, а мысленно отсутствуете.
10. Чувствуете себя несчастным, когда не имеете возможности общаться.
10. Временами полны энергии, а временами очень пассивны.

Тест «Каков ваш характер?»

1. Часто ли вы задумываетесь над тем, какое влияние оказывают ваши поступки на окружающих:
 - а) очень редко;
 - б) редко;
 - в) достаточно часто;
 - г) очень часто.
2. Случается ли вам говорить что-либо, во что сами не верите, — из-за упрямства, наперекор другим либо из «престижных» соображений?
(Да, нет.)
3. Какие из перечисленных качеств вы более всего цените в людях:
 - а) настойчивость;
 - б) широту мышления;
 - в) эффектность, умение «показать себя».
4. Имеете ли вы склонность к педантизму?
(Да, нет.)
5. Быстро ли забываете о неприятностях, которые получают с вами?
(Да, нет.)
6. Любите ли анализировать свои поступки?
(Да, нет.)
6. Находясь в кругу лиц, хорошо вам известных:
 - а) стараетесь сохранить тон, принятый в этом кругу;
 - б) остаетесь самим собой.
8. Приступая к трудному заданию, стараетесь ли не думать об ожидающих вас трудностях?
(Да, нет.)
9. Какое из перечисленных ниже определений, по вашему мнению, более всего подходит вам:
 - а) мечтатель;
 - б) «рубаха-парень»;
 - в) усерден в труде;
 - г) пунктуален, аккуратен;

д) «философ» в широком смысле этого слова;

е) суетный человек.

10. При обсуждении того или иного вопроса:

а) высказываете свою точку зрения, хотя, быть может, она отличается от мнения большинства;

б) считаете, что в данной ситуации лучше промолчать, хотя и имеете иную точку зрения;

в) поддерживаете большинство, оставаясь при своем мнении;

г) не утруждаете себя раздумьями и принимаете точку зрения, которая преобладает.

11. Какое чувство вызывает у вас неожиданный вызов к руководителю:

а) раздражение;

б) тревогу;

в) озабоченность;

г) равнодушие.

12. Если в пылу полемики ваш оппонент «сорвется» и допустит личный выпад против вас, как вы поступите:

а) ответите ему в том же тоне;

б) проигнорируете этот факт;

в) демонстративно оскорбитесь;

г) предложите сделать перерыв.

13. Если ваша работа забракована, это вызовет у вас:

а) досаду;

б) стыд;

в) гнев.

14. Если вы попадаете впросак, кого вините в первую очередь:

а) себя самого;

б) «фатальное невезение»;

в) прочие «объективные обстоятельства».

15. Не кажется ли вам, что окружающие вас люди — будь то руководители, коллеги или подчиненные — недооценивают ваши способности и знания?

(Да, нет.)

16. Если ваши друзья или коллеги начинают над вами подтрунивать, то вы:

а) злитесь на них;

б) стараетесь ретироваться;

в) не раздражаясь, начинаете подыгрывать им;

г) отвечаете смехом и, как говорится, «ноль внимания»;

д) делаете безразличный вид и даже улыбаетесь, но в душе негодуете.

17. Если вы спешите и вдруг на обычном месте не находите свой портфель (зонтик, перчатки и т.п.), то вы:

а) будете продолжать поиск молча;

б) будете искать, обвиняя своих домашних в беспорядке;

в) уйдете без нужной вам вещи.

18. Что скорее всего выведет вас из равновесия:

а) длинная очередь в приемной;

б) толчея в общественном транспорте;

в) необходимость приходиться в определенное место несколько раз по одному и тому же вопросу.

19. Закончив спор, продолжаете ли вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения?

(Да, нет.)

20. Если для выполнения срочной работы вам представится возможность выбрать себе помощника, кого из возможных кандидатов вы выберете:

а) человека исполнительного, но безынициативного;

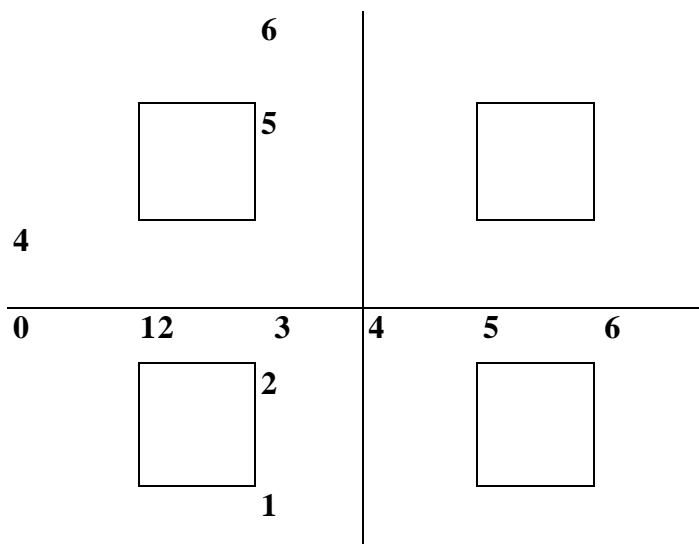
б) человека знающего, но упрямого и спорщика;

в) человека одаренного, но с ленцой.

Ключи и результаты тестов

Ключ к тесту «Ваш темперамент»

Сумму «да» всех нечетных утверждений отложите по горизонтали (слева направо), а сумму всех «да» четных утверждений — по вертикали (снизу вверх). Определите координату своих показателей (см. рисунок), а по ней — тип темперамента. Если координата расположена поблизости к перекрестку, то это означает, что у вас смешанный тип темперамента. Помните, что ярко выраженный темперамент встречается не так уж часто.



Типы

1 — холерик; 2 — сангвиник; 3 — флегматик; 4 — меланхолик

темпераментов:

Ключ к тесту «Каков ваш характер?»

- | | | |
|-------------------------------------|---|---|
| 1. а — 0
б — 1
в — 2
г — 3 | 9. а — 0
б — 1
в — 2
г — 2
д — 2
е — 0 | 14. а — 2
б — 0
в — 0 |
| 2. Да — 0
Нет — 1 | 10. а — 2
б — 0
в — 0
г — 0 | 15. Да — 0
Нет — 2 |
| 3. а — 1
б — 1
в — 0 | 11. б — 1
в — 2
г — 0 | 16. а — 0
б — 1
в — 2
г — 0
д — 0 |
| 4. Да — 2
Нет — 0 | 12. а — 0
б — 2
в — 1
г — 3 | 17. а — 2
б — 0
в — 1 |
| 5. Да — 0
Нет — 2 | 13. а — 2 | 18. а — 1
б — 0
в — 2 |
| 6. Да — 2
Нет — 0 | | 19. Да — 0
Нет — 2 |
| 7. а — 2
б — 0 | | |

а—0

		б – 1	
8.	Да – 0	в – 0	20.а–0
	Нет – 2		б – 1
			в – 2

До 15 баллов. Увы, вы человек слабохарактерный, неуравновешенный и, пожалуй, беззаботный. В случающихся с вами неприятностях готовы винить кого угодно, кроме себя. И в дружбе, и в работе на вас трудно положиться (задумайтесь над этим).

От 15 до 25 баллов. У вас достаточно твердый характер. Вы обладаете реалистическими взглядами на жизнь, но не все ваши поступки равноценны. Бывают у вас и срывы, и заблуждения. Вы добросовестны и ВВ вполне терпимы в коллективе. И все же вам есть еще над чем подумать, чтобы избавиться от некоторых недостатков (можно не сомневаться, что вам это под силу).

От 26 до 38 баллов. Вы принадлежите к числу людей настойчивых и обладающих достаточным чувством ответственности. Цените свои суждения, но и считаетесь с мнением других. Правильно ориентируетесь в возникающих ситуациях и в большинстве случаев умеете выбрать правильное решение. Это говорит о наличии у вас сильного характера. Избегайте только самолюбования и всегда помните: сильный — не значит жестокий.

Свыше 38 баллов. Простите, но мы ничего не можем вам сказать. Почему? Потому, что просто не верится, что есть люди с таким идеальным характером.

Тема 6. Научные и социализация как основа формирования поведения работника.

Тест «Уверенность в себе»

На вопросы теста следует отвечать «да» или «нет»

1. Часто ли вы ощущаете внезапную усталость, хотя в сущности не переутомились?
 2. Бывает ли, что вы вдруг испытываете неуверенность, заперли ли за собой дверь?
 3. Часто ли вы огорчаетесь без определенной причины?
 4. Безразлично ли вам, когда, находясь в театре, вы сидите в середине ряда?
 5. Трудно ли вам настроиться на чей-то неожиданный визит?
 6. Пугаетесь ли вы иной раз, когда звонит телефон?
 7. Часто ли вам снятся сны?
 8. Быстро ли вы принимаете решения?
 9. Неприятно ли вам, если, обнаружив на своей одежде пятно, вы вынуждены в таком виде куда-нибудь идти?
 10. Любите ли вы заводить новые знакомства?
 11. Бывает ли, что перед поездкой в отпуск вы вдруг хотите отказаться от него?
 12. Просыпаетесь ли вы ночью с ощущением сильного голода?
 13. Хочется ли вам порой остаться наедине с самим собой?
 14. Если вы пришли в ресторан один (одна), садитесь ли вы за столик, за которым сидят посетители, хотя есть свободный стол?
12. Руководствуетесь ли вы в своих поступках главным образом тем, что ожидают от вас другие?

Тест «Самооценка уверенности в действиях»

Варианты ответов: я думаю об этом: а) очень часто; б) часто; в) иногда; г) редко; д) никогда.

1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
1. Постоянно чувствую свою ответственность за работу.
2. Я беспокоюсь о своем будущем.
3. Многие меня ненавидят.
4. Я менее инициативен, чем другие.
5. Я беспокоюсь за свое психическое состояние.
1. Я боюсь выглядеть глупым (глупой).

6. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
7. Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми.
10. Я часто допускаю ошибки.
11. Как жаль, что я не умею как следует говорить с людьми.
12. Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе.
13. Мне бы хотелось, чтобы мои действия чаще одобрялись другими.
14. Я слишком скромн(а) (скромна).
15. Моя жизнь бесполезна.
16. Многие неправильного мнения обо мне.
17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
18. Люди ждут от меня очень многого.
19. Люди не особенно интересуются моими достижениями.
20. Я слегка смущаюсь.
21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Я часто волнуюсь понапрасну.
24. Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже сидят люди.
25. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
26. Я чувствую себя скованным (скованной).
27. Я уверен(а), что люди почти все воспринимают легче, чем я.
28. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.
29. Меня волнует отношение людей ко мне.
30. Как жаль, что я не очень общителен (общительна).
31. В споры я вступаю только в том случае, когда уверен(а) в своей правоте.
32. Я Ключ к тесту «Уверенность в себе»

Засчитывайте по одному баллу за утвердительные ответы на вопросы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 15 и по одному баллу за отрицательные ответы на вопросы 7, 8, 9, 10, 13, 14. Вы можете получить максимум 15 баллов.

0 баллов. Вы до такой степени самоуверенны, что можно предположить, что вы не вполне откровенны в своих ответах.

1—4 балла. Вы свободны от опрометчивых поступков, свойственных неврастеникам. Некоторая доля неуверенности является не недостатком, а доказательством гибкости вашей психики.

5—8 баллов. У вас ярко выраженная потребность чувствовать себя уверенно. Люди почти всегда могут на вас положиться. Правда, из-за этой вашей черты иногда страдает непосредственность выражения чувств.

9—12 баллов. Ваша потребность быть уверенным в себе настолько сильна, что вам грозит опасность зачастую видеть вещи не такими, какие они есть на самом деле, а такими, как это соответствует вашим представлениям. Если вы не готовы хотя бы изредка отважиться на «прыжок в неизвестное», то в вашей жизни будет крайне мало счастливых мгновений.

13—15 баллов. Ваш страх перед непредвиденными ситуациями настолько велик, что даже, например, выигрывая в лото, вы прежде всего испытываете какие-то сомнения, опасения. Потребность устойчивости, стабильности вполне понятна, но когда эта потребность становится чрезмерной, то малейшее изменение обстоятельств уже разрушает у вас чувство уверенности в себе. Если довести эту мысль до логического конца, то речь пойдет об отказе от развития собственной личности. Если вы хотите преодолеть это, то вам придется заставить себя примириться с некоторой долей неуверенности.

Ключ к тесту «Самооценка уверенности в действиях»

- а) очень часто — 4 балла;
 - б) часто — 3 балла;
 - в) иногда — 2 балла;
 - г) редко — 1 балл;
 - д) никогда — 0 баллов.
- 0—25 баллов — высокий уровень самооценки;

26—45 баллов — средний уровень;

46 баллов и выше — низкий уровень (переживание по поводу критических замечаний в свой адрес, сомнение в правильности своих действий)

Тема 7. Трудовое поведение работника производственной организации.

Тест «Авторитет работника в коллективе»

Выберите вариант ответа, который наиболее соответствует вашим личным убеждениям.

1. Могу сказать о себе, что я выполняю свои обязанности настолько хорошо, насколько это возможно:
 - а) всегда; б) обычно; в) иногда; г) почти никогда.
2. До сих пор мне удавалось точно предвидеть важные для моей деятельности явления и события:
 - а) всегда; б) обычно; в) иногда; г) почти никогда.
3. Главной причиной неудач, которые иногда бывают в моей работе, является плохое отношение или глупость части моих сотрудников:
 - а) всегда; б) обычно; в) иногда; г) почти никогда.
4. Я признаю право на критику, но должен отметить, что большинство моих критиков не имеют морального права выдвигать против меня обвинения:
 - а) признаю полностью; б) согласен частично;
 - в) скорее не согласен; г) совершенно не согласен.
5. Многие сотрудники плюют на мои неудачи:
 - а) совершенно верно; б) частично верно;
 - в) скорее неверно; г) совершенно неверно.
6. Люди, которые хотят меня поучать, должны сами сначала многому научиться:
 - а) согласен полностью; б) согласен частично;
 - в) скорее не согласен; г) совершенно не согласен.
7. Согласие с мнением подчиненных является признаком слабости руководителя:
 - а) согласен полностью; б) согласен частично;
 - в) скорее не согласен; г) совершенно не согласен.
8. Я трезво и объективно оцениваю себя самого:
 - а) всегда; б) в общем; в) иногда; г) почти никогда.
9. Я ценю справедливую критику, но должен сказать, что те, кто критиковал мои решения, проявили злую волю и пренебрежение:
 - а) всегда; б) обычно; в) иногда; г) почти никогда.
10. Я могу безошибочно оценить отношение моих подчиненных ко мне:
 - а) всегда; б) обычно; в) иногда; г) почти никогда.
11. Не следует уступать подчиненным, поскольку это подрывает авторитет руководителя:
 - а) согласен полностью; б) согласен частично;
 - в) скорее не согласен; г) совершенно не согласен.
12. Я стараюсь сохранить критическое отношение к себе, но могу сказать, что принимаю правильные решения:
 - а) всегда; б) обычно; в) иногда; г) почти никогда.
13. Истинно компетентный человек может полагаться исключительно на свое мнение:
 - а) всегда; б) обычно; в) иногда; г) почти никогда.
14. Меня нервнрует нелояльность людей, которые публично выступают против моих распоряжений:
 - а) всегда; б) обычно; в) иногда; г) почти никогда.
15. Я ценю прямоту и самостоятельность моих подчиненных, но считаю, что они должны выполнять мои приказы без дискуссий:
 - а) согласен полностью; б) согласен частично;
 - в) скорее не согласен; г) совершенно не согласен.

Ключ к тесту «Авторитет работника в коллективе»

Подсчитайте ответы.

Если у вас преобладают ответы «а», будьте осторожны — «комплекс угрожаемого авторитета» может

стать болезнью.

Если у вас преобладают ответы «б», то можно признать, что вы очень осторожны, но нельзя исключить у вас предрасположенность к упоминавшейся «болезни».

Если у вас преобладают ответы «в», то вы занимаете по отношению к своим подчиненным слишком оборонительную позицию.

Если у вас преобладают ответы «г», то скорее всего вы не подходите для роли «авторитета».

Если ни один из типов ответов не получил у вас явного преимущества, значит, этот тест не может описать вас достаточно точно.

Тема 8. Влияние процесса трудовой адаптации на индивидуальное поведение работника в организации, 2 ч

Тест «Коммуникативность и адаптация работника в коллективе»

Ответьте искренне «да», если вы согласны с приведенными утверждениями, или «нет», если не согласны.

1. Мне кажется трудным подражать другим людям.
2. Я, пожалуй, мог бы при случае совершить такой поступок, чтобы привлечь внимание или позабавить окружающих.
2. Из меня мог бы выйти неплохой актер.
3. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубокое, чем это есть на самом деле.
3. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.
4. В различных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному.
4. Я могу отстаивать только то, в чем я искренне убежден.
5. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают увидеть.
5. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых я не выношу.
10. Я всегда такой, каким кажусь.

Ключ к тесту «Коммуникативность и адаптация работника в коллективе»

Начислите себе по одному баллу за ответы: «нет» — на 1-й, 5-й и 7-й вопросы; «да» — на все остальные вопросы. Подсчитайте сумму баллов.

До 3 баллов. У вас низкие коммуникативные качества. Ваше поведение устойчиво, и вы не считаете нужным его изменять в зависимости от ситуации. Вы способны к искреннему самораскрытию в общении. Некоторые считают вас «неудобным» в общении по причине вашей прямолинейности.

4—6 баллов. У вас средние коммуникативные качества. Вы искренний, но сдержанный в своих эмоциональных проявлениях. Вам следует больше считаться в своем поведении с окружающими.

7—10 баллов. У вас высокие коммуникативные качества. Вы легко входите в любую роль, гибко реагируете на изменение ситуации и даже в состоянии предвидеть впечатление, которое вы производите на окружающих.

Тема 9. Многообразие групп на производстве и формирование группового поведения работников.

Тест «Привлекательность группы»

Отметьте тот ответ, который соответствует вашему отношению к своей группе.

1. Как вы оценили бы свою принадлежность к коллективу:
 - а) чувствую себя членом коллектива, частью команды;
 - б) участвую в большинстве видов деятельности;
 - в) участвую в одних видах деятельности и не участвую в других;
 - г) не чувствую, что являюсь членом коллектива;
 - д) работаю отдельно от других членов группы;
 - е) не знаю, затрудняюсь ответить.
2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения материальных условий):
 - а) да, очень хотел бы перейти;
 - б) скорее перешел бы, чем остался;

- в) не вижу разницы;
 - г) скорее всего, остался бы;
 - д) ни в коем случае;
 - е) не знаю, затрудняюсь ответить.
3. Каковы отношения между сотрудниками в вашей группе:
- 3.1. В течение обычного рабочего общения:
- а) лучше, чем в большинстве групп;
 - б) примерно такие, как в большинстве групп;
 - в) хуже, чем в большинстве групп;
 - г) не знаю, затрудняюсь ответить.
- 3.2. В ответственных условиях:
- а) лучше, чем в большинстве групп;
 - б) примерно такие, как в большинстве групп;
 - в) хуже, чем в большинстве групп;
 - г) не знаю, затрудняюсь ответить.
- 3.3. Вне работы, на отдыхе:
- а) лучше, чем в большинстве групп;
 - б) примерно такие, как в большинстве групп;
 - в) хуже, чем в большинстве групп;
 - г) не знаю, затрудняюсь ответить.
4. Каковы взаимоотношения сотрудников с руководителем:
- а) лучше, чем в большинстве групп;
 - б) примерно такие, как в большинстве групп;
 - в) хуже, чем в большинстве групп;
 - г) не знаю, затрудняюсь ответить.
5. Каково отношение к делу в коллективе:
- а) лучше, чем в большинстве групп;
 - б) примерно такие, как в большинстве групп;
 - в) хуже, чем в большинстве групп;
 - г) не знаю, затрудняюсь ответить.

Ключ к тесту «Привлекательность группы»

№ вопроса	Вариант ответа					
	а)	б)	в)	г)	д)	е)
1	5	4	3	2	1	1
2	1	2	3	4	5	1
3						
3.1	3	2	1	1	—	—
3.2	3	2	1	1	—	—
3.3	3	2	1	1	—	—
4	3	2	1	1	—	—
5	3	2	1	1	—	—

Наилучшая сумма — 25, наихудшая — 7.

Тема 10. Конфликты на производстве и управление поведением работников в конфликтных ситуациях, 2 ч

Тест «Конфликтная личность»

Выберите один из трех вариантов ответа: «а», «б» или «в».

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор.
Что вы предпринимаете:
 - а) избегаете вмешиваться в ссору;
 - б) можете вмешаться, встать на сторону потерпевшего;
 - в) всегда вмешиваетесь РИ ДО конца отстаиваете свою точку зрения.
2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки:
 - а) нет;
 - б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему;
 - в) всегда критикуете за ошибки.
3. Ваш непосредственный начальник излагает свой план работы, который вам кажется нерациональным. Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше:
 - а) если другие вас поддержат, то предложите;
 - б) разумеется, вы будете поддерживать свой план;
 - в) боитесь, что за критику вас могут лишиться премиальных.
4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями:
 - а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваши отношения;
 - б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
 - в) вы спорите со всеми и по любому поводу.
5. Кто-то пытается пройти вперед вас без очереди:
 - а) считая, что и вы не хуже него, попытаетесь обойти очередь;
 - б) возмущаетесь, но молча;
 - в) открыто высказываете свое негодование.
6. Представьте, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в которой есть смелые идеи, но есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите:
 - а) выскажетесь о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
 - б) выделите положительные стороны в работе и предложите предоставить возможность продолжить ее;
 - в) станете критиковать работу.
7. Представьте, что свекровь (теща) постоянно напоминает вам о необходимости экономии и бережливости, упрекает вас в расточительности, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Какова ваша реакция:
 - а) скажите, что одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;
 - б) скажите, что эта вещь безвкусна;
 - в) постоянно ругаетесь, ссоритесь с ней из-за этого.
8. Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете:
 - а) проходите мимо, не желая портить себе настроение;
 - б) делаете им замечание;
 - в) если это случается в общественном месте, отчитываете их.
9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:
 - а) в таком случае вы не даете ему чаевые;
 - б) попросите, чтобы он еще раз при вас подсчитал сумму;
 - в) это будет поводом для скандала.
10. Администратор дома отдыха, где вы находитесь, не выполняет свои обязанности: не следит за уборкой в комнате, разнообразием меню. Возмущает ли вас это:
 - а) да, но вы считаете, что если даже и выскажете ему какие нибудь претензии, это вряд ли что-то изменит;

- б) вы находите способ пожаловаться на него;
- в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале — уборщицах, официантах.

11. Вы спорите с вашим сыном-подростком и убеждаетесь, что он прав. Признаете ли вы свою ошибку:

- а) не признаете;
- б) разумеется, признаете;
- в) какой же у вас будет авторитет, если вы признаетесь, что были не правы?

Ключ к тесту «Конфликтная личность»

Ответ «а» — 4 балла; «б» — 2 балла; «в» — 0 баллов.

Подсчитайте сумму набранных очков.

30—44 балла. Вы тактичны. Не любите конфликтов, легко избегаете критических ситуаций. Когда же вам приходится вступать в спор, то вы учитываете, как это отразится на вашем служебном положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но, когда им требуется помощь, вы не всегда решаетесь ее оказать. Не думаете ли вы, что при этом вы теряете уважение к себе со стороны других?

15—29 баллов. Вас называют конфликтной личностью. Вы настойчиво отстаиваете свое мнение, невзирая на служебные или личные отношения. И за это вас уважают.

До 14 баллов. Вы ищите любого повода для спора, любите критиковать, но только когда это выгодно вам. Вы навязываете свое мнение, даже если не правы. Вы не обидитесь, если вас будут считать любителем поскандалить? Подумайте, не вызвано ли ваше поведение комплексом неполноценности?

Тема 11. Социально-психологический климат, сплоченность и организационное поведение, 2 ч

Тест «Не слишком ли вы агрессивны?»

Флегматичный человек редко оказывается хорошим руководителем, также, как и чрезмерно агрессивный шеф, набрасывающийся на подчиненных, как тигр из засады.

Вам предлагается с помощью теста попробовать определить, достаточно ли вы корректны в отношениях со своими сотрудниками и легко ли им общаться с вами. Для большей объективности ответов попросите кого-либо из коллег ответить на вопросы за вас. Это поможет вам понять, насколько верна ваша самооценка.

Подчеркните вариант ответа, в наибольшей степени характеризующий вас.

1. Склонны ли вы искать пути к примирению после очередного служебного конфликта:

- 1) всегда;
 - 2) иногда;
 - 3) никогда.
2. Как вы ведете себя в критической ситуации:
- 1) внутренне возмущены;
 - 2) сохраняете полное спокойствие;
 - 3) теряете самообладание.

3. Каким считают вас коллеги:
- 1) самоуверенным и завистливым;
 - 2) дружелюбным;
 - 3) спокойным и независтливым.

4. Как вы отреагируете, если вам предложат ответственную должность:
- 1) примете ее с некоторыми опасениями;
 - 2) согласитесь без колебаний;
 - 3) откажетесь от нее ради собственного спокойствия.

5. Как вы будете себя вести, если кто-то из коллег без разрешения возьмет с вашего стола бумагу:
- 1) устроите скандал;
 - 2) заставите вернуть;
 - 3) спросите, не нужно ли ему еще что-нибудь.

6. Как вы ведете себя за рулем автомобиля:
- 1) стараетесь обогнать машину, которая «показала вам хвост»;
 - 2) вам все равно, сколько автомобилей вас обошло;
 - 3) помчитесь с такой скоростью, чтобы никто не догнал вас.
7. Какими вы считаете свои взгляды на жизнь:
- 1) сбалансированными;
 - 2) легкомысленными;
 - 3) крайне жесткими.
8. Что вы предпринимаете, если не все удастся:
- 1) пытаетесь свалить вину на другого;
 - 2) смиряетесь;
 - 3) становитесь впредь осторожнее.
9. Что вы ощущаете, если должность, которую вы хотели занять, досталась другому:
- 1) «и зачем я только на это нервы тратил?»;
 - 2) «видно, его физиономия шефу приятнее»;
 - 3) «может быть, мне это удастся в другой раз».
10. Что вы ощущаете при просмотре фильма ужасов:
- 1) страх;
 - 2) скуку;
 - 3) искреннее удовольствие.
11. Что вы будете делать, если из-за дорожной пробки опоздали на важную встречу:
- 1) будете нервничать во время заседания;
 - 2) попытаетесь вызвать снисходительность партнеров;
 - 3) огорчитесь.
12. Как вы ведете себя во время спортивным состязаний:
- 1) обязательно стараетесь выиграть;
 - 2) получаете удовольствие от самой игры;
 - 3) очень сердитесь, если проигрываете.
13. Как вы поступите, если вас плохо обслужили в ресторане:
- 1) промолчите, избегая скандала; -
 - 2) вызовете метрдотеля и сделаете ему замечание;
 - 3) отправитесь с жалобами к директору ресторана.
14. Какой, по-вашему, вы человек:
- 1) средний;
 - 2) самоуверенный;
 - 3) пробивной.
15. Что вы ответите подчиненному, с которым столкнулись в дверях учреждения, если он начал извиняться перед вами:
- 1) «простите, это не моя вина»;
 - 2) «ничего, пустяки»;
 - 3) «а повнимательнее вы быть не можете?!».
46. Представьте, что вам предстоит родиться заново, но уже в облике животного. Кем бы вы хотели быть:
- 1) тигром или леопардом;
 - 2) домашней кошкой;
 - 3) медведем.

Ключ к тесту **«Не слишком ли вы агрессивны?»**

Оценка результатов:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1)	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	3
2)	2	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1
3)	3	3	1	1	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2

Против верхнего номера вопроса в вертикальной колонке находится ответ, который вы подчеркнули. Определите его оценку в очках и просуммируйте очки.

35 очков и менее. Вы чрезмерно миролюбивы, что, возможно, обусловлено недостаточной уверенностью в собственных силах и возможностях. Это, конечно, не значит, что вы, как травинка, гнетесь под любым ветерком... И все же побольше решительности вам не помешает.

36—44 очка. Вы умеренно агрессивны, но вполне успешно идете по жизни, поскольку в вас достаточно здорового честолюбия и самоуверенности.

45 очков и более. Вы излишне агрессивны, при этом нередко оказываетесь чрезмерно жестоким и неуравновешенным. Вы надеетесь добраться до управленческих «верхов», рассчитывая на собственные методы, и добиться успеха, жертвуя интересами окружающих. Поэтому вас не удивляет неприязнь сослуживцев, но при малейшей возможности вы стараетесь их за это наказать.

Тема 12. Власть, лидерство и их воздействие на организационное поведение, 2 ч

Тест «Лидер»

Выберите один из вариантов ответа.

- Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих:
 - да;
 - нет.
- Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы:
 - да;
 - нет.
- Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы нежелание высказать свое мнение, даже когда необходимо его высказать:
 - да;
 - нет.
- Нравилось ли вам в детстве руководить играми ваших маленьких друзей:
 - да;
 - нет.
- Испытываете ли вы большое удовольствие, когда вам удается убедить кого-либо, кто вам до этого возражал:
 - да;
 - нет.
- Случается ли, что вас называют нерешительным человеком:
 - да;
 - нет.
- Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть творение небольшого числа выдающихся личностей»:
 - да;
 - нет.
- Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность:
 - да;
 - нет.
- Теряли ли вы иногда хладнокровие в беседе с людьми:
 - да;

- б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие, когда вы видите, что окружающие побаиваются вас:
- а) да;
б) нет.
11. Во всех обстоятельствах (рабочее собрание, дружеская компания) стараетесь ли вы занять такое место за столом, чтобы оно позволяло вам легче всего контролировать ситуацию и привлекать к себе некоторое внимание:
- а) да;
б) нет.
12. Считаете ли вы обычно, что вы производите впечатление импозантного человека:
- а) да;
б) нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем:
- а) да;
б) нет.
14. Легко ли вы теряетесь, если люди, которые находятся в вашем окружении, не согласны с вашим мнением:
- а) да;
б) нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих (спортивных, развлекательных и т.п.) групп:
- а) да;
б) нет.
16. Если мероприятие, которым вы занимаетесь, не дает ожидаемых результатов:
- а) вы рады, если ответственность возложат на кого-то другого;
б) умеете взять на себя свою ответственность за решение, которое было принято.
17. Какое из этих двух мнений приближается к вашему собственному:
- а) настоящий руководитель должен сам делать дело, вникая во все мелочи;
б) настоящий руководитель должен уметь управлять.
18. С кем вы предпочитаете работать:
- а) с людьми покорными;
б) с людьми строптивыми.
19. Стараетесь ли вы избегать горячих дискуссий:
- а) да;
б) нет.
20. Часто ли вы в детстве сталкивались с властностью вашего отца:
- а) да;
б) нет.
21. Умеете ли вы в профессиональной дискуссии привлечь на свою сторону тех, кто раньше с вами был не согласен:
- а) да;
б) нет.
22. Представьте, что вы заблудились в лесу вместе с друзьями. Приближается вечер. Нужно принять решение:
- а) вы считаете, что решение должен принять человек, наиболее компетентный в группе;
б) вы просто полагаетесь на решение других.
23. Есть выражение: «Лучше быть первым в деревне, чем вторым в городе». Если бы вы делали выбор, то что бы вы предпочли:
- а) быть первым в деревне;
б) быть вторым в городе.
24. Считаете ли, что вы оказываете сильное влияние на других людей:
- а) да;

- б) нет.
25. Может ли неудачный прошлый опыт заставить вас никогда больше не проявлять значительной личной инициативы:
- а) да;
 - б) нет.
26. С вашей точки зрения, истинный лидер группы тот:
- а) кто самый компетентный;
 - б) у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понимать (оценивать) людей:
- а) да;
 - б) нет.
28. Умеете ли вы ценить дисциплину:
- а) да;
 - б) нет.
29. Какой из двух типов руководителей кажется вам предпочтительным:
- а) тот, который все решает сам;
 - б) тот, который постоянно советуется.
30. Какой из двух типов руководства, по вашему мнению, наиболее благоприятен для эффективной работы предприятия:
- а) коллегиальный тип;
 - б) авторитарный тип.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вашим хорошим отношением к ним:
- а) да;
 - б) нет.
32. Какой из двух следующих портретов больше соответствует вашему образу:
- а) громкий голос, экспрессивные жесты, остроловие;
 - б) негромкий голос, сдержанные жесты, неторопливые ответы.
33. На рабочем совещании вы один (одна) имеете мнение, противоположное мнению других, но вы уверены в своей правоте. Как вы поведете себя:
- а) промолчите;
 - б) будете отстаивать свою точку зрения.
34. Считают ли вас человеком, который подчиняет и свои, и чужие интересы только интересам дела:
- а) да;
 - б) нет.
35. Если на вас возложена очень большая ответственность за какое-то дело, то испытываете ли вы при этом чувство тревоги:
- а) да;
 - б) нет.
36. Что вы предпочли бы в своей профессиональной деятельности:
- а) работать под руководством хорошего руководителя;
 - б) работать, ощущая независимость.
37. Считаете ли вы справедливым утверждение: «Чтобы семейная жизнь была удачной, нужно, чтобы важные решения принимались одним из супругов»:
- а) да;
 - б) нет.
38. Случалось ли вам покупать что-то, в чем вы не испытывали необходимости, под влиянием мнения других:
- а) да;
 - б) нет.
39. Считаете ли вы, что ваши организаторские способности выше средних:

- а) да;
б) нет.
40. Как вы обычно ведете себя, встретившись с трудностями:
а) трудности обескураживают;
б) трудности заставляют действовать активнее.
41. Часто ли вы делаете резкие упреки сотрудникам, когда они их заслуживают:
а) да;
б) нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система успешно выдерживает напряженный жизненный темп:
а) да;
б) нет.
43. Каким образом вы предпочтете произвести реорганизацию фирмы:
а) немедленно;
б) постепенно.
44. Сумеете ли вы при необходимости прервать слишком болтливую собеседника:
а) да;
б) нет.
45. Согласны ли вы с утверждением «Чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»:
а) да;
б) нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-то выдающееся:
а) да;
б) нет.
47. Кем вам в молодости хотелось стать:
а) известным художником, композитором, поэтом и т.д.;
б) руководителем коллектива.
48. Какую музыку вам приятнее слушать:
а) торжественную, громкую;
б) лирическую, тихую.
49. Испытываете ли вы волнение при встрече с влиятельными личностями:
а) да;
б) нет.
50. Часто ли вы считаете, что у другого человека более сильная воля, чем у вас:
а) да;
б) нет.

Ключ к тесту «Лидер»

Подсчитайте количество набранных баллов. При ответе вы получаете балл только за вариант «а» или «б» (см. таблицу).

Вопрос	Правильный ответ	Вопрос	Правильный ответ	Вопрос	Правильный ответ
1	а	18	б	35	б
2	а	19	б	36	б
3	б	20	а	37	а
4	а	21	а	38	б
5	а	22	а	39	а
6	б	23	а	40	б

7	а	24	а	41	а
8	б	25	б	42	а
9	б	26	а	43	а
10	а	27	б	44	а
11	а	28	а	45	б
12	а	29	б	46	а
13	б	30	б	47	б
14	б	31	а	48	а
15	а	32	а	49	б
16	б	33	а	50	б
17	б	34	а		

До 25баллов — лидерство выражено слабо;
26—35баллов — средняя выраженность лидерства;
36—40баллов — лидерство выражено в сильной степени;
40 баллов и более — склонность к диктату.

7.4.2. Вопросы к зачету

Заключительный (итоговый) контроль (промежуточная аттестация) подводит итоги изучения дисциплины.

Учебным планом по данной дисциплине предусмотрен зачет.

Вопросы на зачет

1. Сущность, объект, предмет, структура и функции дисциплины «Организационное поведение».
2. История науки «Организационное поведение».
3. Теоретическое обоснование понятий «поведение», «поведение человека», «поведение работника».
4. Природа и сущность организаций.
5. Психологические представления о поведении человека.
6. Социологический подход к изучению поведения человека.
7. Производственная организация как подсистема организации.
8. Социальная структура производственной организации и организационное поведение.
9. Восприятие как социально-психологический познавательный процесс.
10. Социальное восприятие работников как важнейшая основа его индивидуального поведения.
11. Роль научения в организации поведения работника.
12. Социализация и ее значение в формировании поведения работников.
13. Содержание и структура трудовой адаптации работника в организации и ее влияние на трудовое поведение.
14. Управление трудовой адаптацией работника и изменения в его организационном поведении.
15. Трудовое поведение работника производственной организации.
16. Виды и формы трудового поведения работника.
17. Многообразие групп на производстве и формирование группового поведения.
18. Основные факторы группового поведения работников.
19. Сущность, показатели, типы и структуры трудового конфликта их воздействие на поведение работников.
20. Методы разрешения конфликтов на производстве и организационное поведение.

21. Социально-психологический климат и его влияние на организационное поведение.
22. Сплоченность коллектива производственной организации как фактор положительного организационного поведения.
23. Власть и каналы власти в организации.
24. Лидерство и его влияние на организационное поведение.
25. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.
26. Основные виды корпоративных культур работников.
27. Авторитарные и опекунские модели производственных организаций.
28. Поддерживающая и коллегийная модели организационного поведения в производственных организациях.
29. Концепция организационного развития и организационное поведение.
30. Изменения в организации, управление нововведениями и организационное поведение.
31. Сущность поведенческого маркетинга и основные стадии его формирования.
32. Маркетинговый подход к оценке потенциала работников производственной организации.

7.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

7.5.1 Сводный перечень обобщенных критериев оценки разных форм контроля

Оценка знаний, умений, навыков может быть выражена в параметрах:

- «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»;
- «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»;
- «очень низкая», «примитивная», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Критерии оценивания:

- Полнота знаний теоретического материала;
 - Полнота знаний практического контролируемого материала, демонстрация умений и навыков решения типовых задач, выполнения типовых заданий/упражнений;
 - Умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из заданных теоретических, научных, справочных, энциклопедических источников;
 - Умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников;
 - Умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать практический материал для иллюстраций теоретических положений;
 - Умение самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов, технологий;
 - Умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные размышления, делать умозаключения и выводы;
 - Умение соблюдать заданную форму изложения (доклад, эссе, другое);
 - Умение пользоваться ресурсами глобальной сети (интернет);
 - Умение пользоваться нормативными документами;
 - Умение создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью;
 - Умение определять, формулировать проблему и находить пути ее решения;
 - Умение анализировать современное состояние отрасли, науки и техники;
 - Умение самостоятельно принимать решения на основе проведенных исследований;
- Умение и готовность к использованию основных (изученных) прикладных программных средств;
- Умение создавать содержательную презентацию выполненной работы;
 - Другое.

Критерии оценки компетенций:

- Способность к публичной коммуникации (демонстрация навыков публичного выступления и ведения дискуссии на профессиональные темы, владение нормами литературного языка, профессиональной терминологией, этикетной лексикой); Способность эффективно работать самостоятельно;
- Способность эффективно работать в команде;
- Готовность к сотрудничеству, толерантность;
- Способность организовать эффективную работу команды;
- Способность к принятию управленческих решений;
- Способность к профессиональной и социальной адаптации;
- Способность понимать и анализировать социальные, экономические и экологические последствия своей профессиональной деятельности;
- Владение навыками здорового образа жизни;
- Готовность к постоянному развитию;
- Способность использовать широкие теоретические и практические знания в рамках специализированной части какой-либо области;
- Способность демонстрировать освоение методов и инструментов в сложной и специализированной области;
- Способность интегрировать знания из новых или междисциплинарных областей для исследовательского диагностирования проблем;
- Способность демонстрировать критический анализ, оценку и синтез новых сложных идей;
- Способность оценивать свою деятельность и деятельность других;
- Способность последовательно оценивать собственное обучение и определять потребности в обучении для его продолжения;
- Другое.

7.5.2. Средства оценивания для промежуточной и текущей аттестации

Реферат - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения. В ФОС приводится перечень тем, среди которых обучающийся может выбрать тему реферата.

Параметры оценочного средства (пример)

Предел длительности контроля	Защита: 10 мин выступление + ответы на вопросы.
Критерии оценки (собственно текста реферата и защиты): - информационная достаточность; - соответствие материала теме и плану; - стиль и язык изложения (целесообразное использование терминологии, пояснение новых понятий, лаконичность, логичность, правильность применения и оформления цитат и др.); - наличие выраженной собственной позиции; - адекватность и количество использованных источников (7 - 10);	макс 5 баллов

«5» (отлично), если	Задание выполнено полностью
«4» (хорошо), если	Задание выполнено с незначительными погрешностями
«3» (удовлетворительно), если	Обнаруживает знание и понимание большей части задания
«2» (неудовлетворительно), если	Обнаруживает недостаточный уровень знания, непонимание большей части задания

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

а) Основная литература

Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8106>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Е.В. Алябина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014.— 705 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47701>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

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

Дополнительная литература

5. *Лапыгин, Ю. Н.* Теория менеджмента [Текст] : учеб. пособие по направлению «Менеджмент» для подгот. бакалавров / Ю. Н. Лапыгин. М. : Рид Групп, 2011. – 334 с.

6. *Организационное поведение* [Текст] : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 080507 «Менеджмент орг.» / [В. Г. Антонов и др.] ; под ред. Г. Р. ЛатфРезник, С. Д. Организационное поведение (практикум : деловые игры, тесты, конкретные ситуации) [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент орг.», «Упр. персоналом», «Муницип. и гос. упр.» / С. Д. Резник, И. А. Игошина ; под общ. ред. С. Д. Резника ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. агентство по образованию, Пенз. гос. ун-т архитектуры и стр-ва. М. : ИНФРА-М, 2013. – 256 с.

7. *Соломанидина, Т.О.* Организационная культура компании [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов/ Т.О.Соломанидина. М. ИНФРА-М, 2013. – 624с.

1. *Адизес, И.* Идеальный руководитель [Текст] / И. Адизес. М. : Альбина Бизнес Букс, 2013.

2. *Арсеньев, Ю. Н.* Организационное поведение [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Гос. и муницип. упр.» (061000), «Менеджмент орг.» (061100) и «Упр. Персоналом» (062100) / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. М. : ЮНИТИ, 2005.
3. *Бороздина, Г. В.* Психология делового общения [Текст] / Г. В. Бороздина. М. : ИНФРА-М, 2010.
4. *Виханский, О. С.* Менеджмент [Текст] : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. М., 2002.
5. *Виханский, О. С.* Практикум по курсу «Менеджмент» [Текст] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. М., 2002.
6. *Гуияр, Ф. Ж.* Преобразование организации [Текст] / Ф. Ж. Гуияр, Д. Н. Келли. М., 2000.
7. *Дафт, Р.* Организации [Текст] : учеб. для психологов и экономистов / Р. Дафт. СПб. : ЕВРОЗНАК, 2011.
8. *Даулинг, Г.* Репутация фирмы [Текст] : создание, управление и оценка эффективности / Г. Даулинг. М. : ИМИДЖ -Контакт, ИНФРА-М, 2011.
9. *Джуэлл, Л.* Индустриально-организационная психология [Текст] : учебник для вузов / Л. Джуэлл. СПб. : Питер, 2001.
10. *Доблаев, В. Л.* Организационное поведение [Текст] / В. Л. Доблаев. М. : ЭКМОС, 2002.
11. *Зайцев, Л. Г.* Организационное поведение [Текст] : учебник / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. М. : Экономика, 2005.
12. *Зельдович, Б. З.* Организационное поведение [Текст] / Б. З. Зельдович. М. : Аспект Пресс, 2013.
13. *Егоршин, А. П.* Управление персоналом [Текст] / А. П. Егоршин. Н. Новгород : НИМБ, 2010.
14. *Камерон, К., Куин Р.* Диагностика и изменение организационной культуры [Текст] / К. Камерон, Р. Куин. СПб., 2001.
15. *Карпов, А. В.* Психология менеджмента [Текст] : учеб. пособие / А. В. Карпов. М. : Гардарики, 2011.
16. *Карташова, Л. В.* Организационное поведение [Текст] / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. М. : ИНФРА-М, 2001
17. *Карташова, Л. В.* Организационное поведение [Текст] : учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности и «Менеджмент» / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2013. – 384 с.
18. *Кибанов, А. Я.* Конфликтология [Текст] / А. Я. Кибанов, И. Е. Ворожейкин, Д. К. Захаров. М. : ИНФРА-М, 2012.
19. *Латфуллин, Г. Р.* Организационное поведение [Текст] : учебник для вузов / Г. Р. Латфуллин. СПб. : Питер, 2004.
20. *Лютенс, Ф.* Организационное поведение [Текст] / Ф. Лютенс. М., 2010.
21. *Лукичева, Л. И.* Управление организацией [Текст] / Л. И. Лукичева. М. : Омега-Л, 2013.
22. *Молл, Е. Г.* Менеджмент. Организационное поведение [Текст] : учеб. пособие / Е. Г. Молл. М., 1998.
23. *Ньюстром Д. В.* Организационное поведение [Текст] / Д. В. Ньюстром, К. Дэвис. СПб., 2000.
24. *Организационное поведение в таблицах и схемах [Текст] / [под научной редакцией Г.Р.Латфуллина].* М. : Айрис-пресс, 2002.
25. *Организационное поведение. Практикум [Текст] / [под ред Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой].* СПб. : Питер, 2012.
26. *Петрунин Ю. Ю.* Этика бизнеса [Текст] / Ю. Ю. Петрунин, В. К. Борисов. М. : Изд-во Проспект, 2010.
27. *Психология менеджмента [Текст] / [под ред. Г. С. Никифорова].* СПб. : Питер, 2004.
28. *Психология в управлении человеческими ресурсами [Текст] / [Т. С. Кабаченко].* СПб. : Питер, 2005.
29. *Раздорожный, А. А.* Организационное поведение [Текст] / А. А. Раздорожный. М. : Издательство РИОР, 2005

30. Ричи Ш. Управление мотивацией [Текст] / Ш. Ричи, П. Мартин. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
31. Розанова, В. А. Психология управления [Текст] / В. А. Розанова. М. : Бизнес-школа Интел-Синтез., 2002.
32. Самыгин, С. И. Психология управления [Текст] : учеб. пособие / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. Ростов-на-Дону, 1997.
33. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст] / В. А. Спивак. СПб., 2000.
34. Стюарт, Дж. Тренинг организационных изменений [Текст] / Дж. Стюарт. СПб. : Питер, 2001.
35. Танаев, В. М. Практическая психология управления [Текст] / В. М. Танаев, И. И. Карнаух. М. : АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2004.
36. Холл, Р. Х. Организации : структуры, процессы, результаты [Текст] / Р. Х. Холл. СПб. : Питер, 2001.
37. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] : учеб. для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования» / Э. Шейн. 3-е изд. СПб. : Питер, 2013. – 330 с.

Периодическая литература

1. *Вопросы экономики*
2. *Консультант*
3. *Российский экономический журнал*
4. *Общество и экономика*

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Справочно-информационная система «Гарант», www.garant.ru – Система «Гарант»
2. Базы данных справочно-информационных систем «Консультант плюс», www.consultant.ru - Общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс).
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» - <http://www.iprbookshop.ru/>
4. Научно-электронная библиотека «Elibrary» - <http://www.elibrary.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания должны раскрывать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению теоретического курса (или его раздела/части), практических и/или семинарских занятий, лабораторных работ (практикумов), и практическому применению изученного материала, по выполнению заданий для самостоятельной работы, по использованию информационных технологий и т. д.

Содержание методических указаний должно включать:

- описание последовательности действий обучающегося или «сценарий изучения дисциплины»;
- рекомендации по использованию материалов учебно-методического комплекса дисциплины;
- рекомендации по работе с литературой;
- разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса, по выполнению домашних заданий и т. д.

Использование современных образовательных технологий

В соответствии с требованиями ФГОС ВО реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, образовательных учреждений, научных, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе НЧОУ ВО АЛСИ они должны составлять не менее определенного 20 процентов от всего объема аудиторных занятий.

Использование в учебном процессе активных и интерактивных форм занятий направлено на повышение качества подготовки путем развития у обучающихся творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного обучения, исследовательские методы, тренинговые формы и др.).

Формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения

№	Наименование раздела (перечислить те разделы, в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии)	Формы занятий с использованием активных и интерактивных образовательных технологий	Трудоемкость (час.) заочная форма обучения
1.	Тема 13. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.	- интерактивная лекция (лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, использование проблемных вопросов, демонстрация слайдов презентации или учебных фильмов, лекция визуализация);	16/6
2.	Тема 14. Основные модели организационного поведения в производственных организациях, 2 ч		
3.	Тема 15. Управление организационными изменениями и организационное поведение, 2 ч		
<i>Итого:</i>			16/6

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

— при проведении различных типов учебных занятий применяются демонстрационные, так и индивидуальные режимы. На занятиях используются мультимедиа технологии, презентации с использованием программы Power Point. Это повышает темп восприятия информации, мотивацию к учению за счет мультимедийных эффектов, а также развивает наглядно -образное мышление студентов. В свою очередь и студенты все чаще применяют мультимедиа технологии, выступая на конференциях, при подготовке рефератов, докладов, а также при защите выпускных квалификационных работ, что способствует формированию у них творческих способностей.

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

Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования «Армавирский лингвистический социальный институт», реализующее основную образовательную

программу подготовки, располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Обеспечение учебного процесса компьютерами предусматривает наличие не менее одного компьютера на 25 обучающихся.

При использовании печатных изданий вуз обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в читальном зале библиотеки в соответствии с объемом изучаемых учебных дисциплин. (23а, Библиотека; 26а, Читальный зал)

При использовании электронных изданий вуз обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерных классах (лабораториях), читальном зале библиотеки с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых учебных дисциплин.

Обеспеченность компьютерным временем с доступом в Интернет составляет не менее 200 часов в год на одного обучающегося.

<p>Б1.Б.16 Теория менеджмента: организационное поведение</p>	<p>4ж, Кабинет экономики и менеджмента; 1ж, Кабинет финансов, денежного обращения и кредитов; 3ж, Бухгалтерского учета, налогообложения и аудита; 30а, Лаборатория информатики;</p> <p>51в, Лаборатория информационных технологий в профессиональной деятельности</p>	<p>комплекты тематических плакатов, учебно-методические стенды, (таблицы, карты, литература, справочно-правовая система «Гарант»)</p> <p>25 компьютеров, доступ в интернет, программы тестирования, коллекция файлов с материалами, поддерживающими изучение; интерактивная доска, проектор, видео-, аудио оборудование;</p> <p>27 компьютеров доступ в интернет, программы тестирования, коллекция файлов с материалами, поддерживающими изучение; интерактивная доска, проектор, видео-, аудио оборудование; учебно-методические стенды, (таблицы, карты, литература, справочно-правовая система «Гарант»)</p>
--	---	--

13. Особенности организации образовательного процесса по образовательной программе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Обучение по образовательным программам инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрено НЧОУ ВО АЛСИ с учетом особенностей психофизиче-

ского развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

В НЧОУ ВО АЛСИ созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Под специальными условиями для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья организацией при необходимости обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети "Интернет" для слабовидящих;

размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации о расписании учебных занятий (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров; наличие специальных кресел и других приспособлений).

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

При получении высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

14. Перечень лицензионного программного обеспечения

Перечень лицензионного программного обеспечения, используемый в реализации ОПОП:

1. Windows 8.1
2. Linuxmint-17.1-cinnamon-32bit

3. Гарант АЭРО

4. Libreoffice