

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский



25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ
ПЕРСОНАЛОМ»**

По направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение в управлении персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом – 39 с.

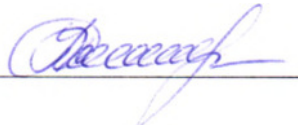
Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение в управлении персоналом» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 955, с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г.).

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории
Стрижко Е.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой

управления персоналом и экономической теории  Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

Председатель учебно-методической

комиссии института управления и государственной службы  Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – формирует представление о психологическом управленческом профессионализме, создает социальную ориентированность всей системы управления в организации, изучает индивидуальное, групповое и общеорганизационное поведение, приобретение знаний, умений и навыков в области управления персоналом.

Предметом изучения дисциплины является активность работников и коллектива в целом, обусловленная их индивидуальными и групповыми (психологическими, социальными, социально-психологическими, экономическими, профессиональными, управленческими) особенностями.

Программа составлена с учетом принципов единства общекультурных и профессиональных ценностей, личностно ориентированного образования.

Задачи:

усвоение важнейших понятий и закономерностей организационного поведения;

ознакомление с основными концепциями и современными подходами к управлению поведением персонала в организации;

использование полученных знаний в практической деятельности руководителя по управлению персоналом организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное поведение в управлении персоналом» относится к части дисциплин, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.12).

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

основные категории экономической науки;

основы психологии личности;

методы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;

методы и способы кооперации в процессе профессиональной деятельности;

основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;

основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования;

умения:

разбираться в закономерностях экономического развития;

составлять социологическую характеристику личности на основе социального статуса и особенности социализации;

проводить критический анализ результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;

использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми;

ориентироваться в сложностях подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;

применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива;

владения;
 использования экономических знаний;
 саморегуляции психических состояний в процессе профессиональной деятельности;
 выбора методов анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;
 организации и координации взаимодействия между людьми;
 к организации и проведению исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
 способности и готовности оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат).

Методология курса базируется на знаниях студентов, ранее полученных ими при изучении таких дисциплин как психология (которая изучает основы поведения личности), социология (предметом которой является социальная система, где индивид осуществляет свою социальную роль), социология труда (изучающая непосредственное влияние людей друг на друга через их поведение), экономическая теория, история и философия, история экономики и экономической мысли, введение в специальность, экономика труда и социально-трудовые отношения.

Основываясь на изучении перечисленных дисциплин, «Управление организационной культурой» представляет основу для последующего освоения дисциплин профессионального цикла ОПОП ВО.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-4. Способен к формированию и поддержанию эффективной организационной культуры, управлению организационным поведением и деловой коммуникацией.	ПК-4.2. Применяет эффективные методы управления организационным поведением, способствующие повышению эффективности работы персонала	Знать: основы социализации, профорientации и профессионализации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; Уметь: анализировать социальную структуру и социальный потенциал трудового коллектива предприятия; разрабатывать программы трудовой адаптации; Владеть: навыками социализации, профорientации и профессионализации персонала; навыками формирования системы трудовой адаптации

		персонала, внедрения программ трудовой адаптации и применения их в практической деятельности.
--	--	---

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Очно-заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	54	34
Лекции	36	20
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	18	14
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	90	110
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Дисциплина изучается в 4 семестре.

Тема 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Природа организационной культуры. Содержание организационной культуры. Концепции организационных культур. Исследования организационной культуры.

Тема 2. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Развитие и поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры. Управление персоналом в разных организационных культурах.

Типология организационных культур.

Тема 3. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ

Организационная культура как часть совокупного потенциала организации. Модель взаимодействия организационной культуры с

элементами внутренней среды организации (структура, стратегия, персонал, технология, стиль руководства). Культура управленческой деятельности. Субкультуры в организации. Влияние стиля лидерства на характер организационной культуры. Сильная и слабая, позитивная и негативная организационная культура.

Тема 4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ВНЕШНЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ

Основные факторы внешней среды организации. Каналы взаимодействия организационной культуры организации с ее внешней средой. Организационная культура и корпоративный имидж. Организационная культура и связи с общественностью (PR). Организационная культура и деловая этика. Организационная культура и корпоративная социальная ответственность.

Тема 5. МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации. Современные теории мотивации. Мотивация и стимулирование. Механизм мотивации. Механизм мотивации. Результативность мотивации.

Тема 6. НАЦИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ.

Роль национальной культуры в формировании культуры организации. Основные факторы национальной культуры. Формирование национального менталитета. Факторы, определяющие национальную культуру. Подходы к изучению национального влияния на формирование организационной культуры. Модель У.Оучи. Модель Глэдвина – Терпстера.

Теория базовых и инструментальных ценностей Дж. Рокича. Модель Г. Хофстеда. Особенности организационной культуры в различных странах. Проблемы межкультурного взаимодействия.

Тема 7. МЕЖКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Организационная культура в условиях глобализации бизнеса. Влияние национальных особенностей внешней среды на характер организационной культуры. Исследования и типология организационной культуры Г.Хофштеде, Р.Льюиса, Е.Холла и др. Организационная культура и межкультурная коммуникация. Управление организационной культурой в многонациональной организации.

Тема 8. МЕТОДЫ ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Система управления персоналом организационных культур различных типов. Национальные особенности организационной культуры.

Особенности и перспективы развития корпоративной культуры современной организации.

Тема 9. ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Методы диагностики и оценки организационной культуры организации. Этапы диагностики. Наблюдения, анкеты и интервью как инструментарий диагностики. Количественные и качественные методы оценки. Анализ результатов оценки организационной культуры.

Тема 10. ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Стихийная и сознательно сформированная организационная культура. Определение необходимости проведения изменений. Факторы, влияющие на изменения. Этапы формирования организационной культуры. Разработка оптимальной модели организационной культуры организации. Кодекс организационной культуры.

Тема 11. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Построение рациональной системы управления социальными факторами. Построение ценностно-мотивационной структуры трудовых коллективов. Построение стратегии управления персоналом для различных типов организаций.

Тема 12. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КУЛЬТУР ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ

Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры.

Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры.

Тема 13. УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Методы поддержания культуры организации. Понятие и оценка «силы» культуры – «толщина» культуры, степень разделяемости культуры, ясность приоритетов культуры.

Методы изменения культуры. Типы организационных обрядов. Сочетания взаимодействия изменения поведения и культуры по В.Сате. Модели воспроизводства организационной культуры. Подходы к изменению влияния культуры.

Тема 14. ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде).

Взаимосвязь культуры и организационной стратегии. Организационная культура как фактор эффективности деятельности. Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности.

Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Теоретические аспекты организационной культуры	2	2
2.	Развитие организационной культуры	2	1
3.	Организационная культура и внутренняя среда организации	2	1
4.	Организационная культура и внешняя среда организации	2	1
5.	Мотивация и результативность организации	2	1
6.	Национальные факторы в организационной культуре	2	1
7.	Межкультурный аспект организационной культуры	2	1
8.	Методы изменения организационной культуры	2	2
9.	Диагностика организационной культуры	2	2
10.	Формирование и управление организационной культурой	2	2
11.	Организационная культура и управление персоналом	2	1
12.	Взаимодействие культур внутри организации	2	1
13.	Управление изменением организационной культуры	2	2
14.	Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации	2	2
Итого:		28	20

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Феномен организационной культуры	2	1
2.	Ролевая игра «Интервью с руководством компании», с использованием методов активного обучения – ситуационная игра	2	1
3.	Деловая игра «Формирование организационной культуры», с	2	2

	использованием методов активного обучения – деловая игра		
4.	Ситуационная игра «Влияние организационной культуры на эффективность компании», с использованием методов активного обучения – ситуационная игра	2	2
5.	Деловая игра «Управление организационной культурой», с использованием методов активного обучения – деловая игра	2	1
6.	Ролевая игра «Поведение в организации и управление конфликтами», с использованием методов активного обучения – ролевая игра	2	1
7.	Ролевая игра «Национальные факторы в организационной культуре», с использованием методов активного обучения – ролевая игра	2	2
8.	Деловая игра «Управление изменением организационной культуры», с использованием методов активного обучения – деловая игра	2	2
9.	Ситуационная игра «Влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала компании»	2	2
Итого:		18	14

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Очно-заочная форма
	Феномен организационной культуры	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	7
	Принципы и ценности компании	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	7
1.	Теория Э.Шейна	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	7	8
2.	Руководство компании. Типы организационной культуры	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка	7	8

		реферата, доклада		
3.	Типология К. Камерона и Р. Куинна	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	7	8
4.	Типология Ч. Хенди	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	7	8
5.	Формирование организационной культуры	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8
6.	Факторы, определяющие организационную культуру	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8
7.	Принципы формирования организационной культуры (на примере конкретной организации)	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8
8.	Влияние организационной культуры на эффективность компании (с конкретными примерами)	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	7	8
9.	Модель Сате, описывающая влияние организационной культуры на эффективность компании	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	7	8

10.	Понятия «эффект» и «эффективность»	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8
11.	Управление организационной культурой	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8
12.	Методы и инструменты управления организационной культурой	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8
Итого:			90	110

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);
- контрольные работы;
- творческие задания;
- рефераты;
- тесты.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты текущей и промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются

в приложении к рабочей программе в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

Промежуточная аттестации по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного/письменного зачета (включает в себя ответы на теоретические вопросы и ответы на тестовые задания). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Зачеты	Характеристика знания предмета и ответов
зачтено	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
не зачтено	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - 4-е изд., стер. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 380 с.

2. Петросян, Д. С. Организационное поведение. Новые направления теории: учебное пособие / Д. С. Петросян, Н. Л. Фаткина ; под ред. проф. Б. А. Райзберга. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 272 с.

3. Хохлова, Т. П. Организационное поведение: учебное пособие / Т. П. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Магистр, 2009. - 509 с.

4. Згонник Л.В., Организационное поведение: Учебник / Л.В. Згонник - М.: Дашков и К, 2015. - 232 с. - ISBN 978-5-394-01733-9 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394017339.html>.

5. Организационное поведение: Учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2016.

6. Семенов А.К., Организационное поведение: Учебник для бакалавров / А.К. Семенов, В.И. Набоков - М.: Дашков и К, 2016. - 272 с. - ISBN 978-5-394-02482-5 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024825.html>.

б) дополнительная литература:

1. Бичик С.В., Словарь экономических терминов / С.В. Бичик, А.С. Даморацкая, И.В. Даморацкая - Минск: Выш. шк., 2009. - 271 с. - ISBN 978-985-06-1650-0 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789850616500.html>

2. Брега Г.В., Этнические особенности экономического поведения: учебное пособие / Брега Г.В. - М.: Прометей, 2018. - 186 с. - ISBN 978-5-907003-80-4 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785907003804.html>.

3. Веснин В.Р., Управление человеческими ресурсами: учебник / Веснин В.Р. - М.: Проспект, 2019. - 704 с. - ISBN 978-5-392-27401-7 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392274017.html>

4. Воденко К.В., Управление персоналом: Учебник/ Воденко К.В. - М.: Дашков и К, 2019. - 374 с. - ISBN 978-5-394-03444-2 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394034442.html>.

5. Камнева Е.В., Технологии обучения и формирования личности будущего специалиста в сфере экономики с учетом требований работодателей: монография / Е.В. Камнева, М.В. Полевая, Ж.В. Коробанова, И.Н. Белогруд, Н.П. Дедов, Л.А. Жигун, И.А.Иванова, А.Ю. Крылов, А.А. Латорцев, Д.З. Музашвили, А.Н. Неврюев, С.А. Полевой, Н.С. Пряжников, М.М. Симонова, А.О. Субочева, Р.А. Ширванов; под ред. Е.В. Камневой, М.В. Полевой, Ж.В. Коробановой - М.: Прометей, 2018. - 178 с. - ISBN 978-5-907003-69-9 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785907003699.html>.

6. Райская М.В., Стратегические методы в экономике и управленческой деятельности: учебное пособие / Райская М.В. - Казань: Издательство КНИТУ, 2018. - 180 с. - ISBN 978-5-7882-2393-3 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788223933.html>.

7. Шапкин И.Н., Экономическая история. Словарь терминов и понятий: учебное пособие / Шапкин И.Н. - М.: Прометей, 2018. - 92 с. - ISBN 978-5-907003-78-1 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785907003781.html>.

в) интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>

Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>
Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Организационное поведение в управлении персоналом»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК- 4. Способен к формированию и поддержанию эффективной организационной культуры, управлению организационным поведением и деловой коммуникацией.	Пороговый	знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
Основной		Базовый	уметь: анализировать социальную структуру и социальный потенциал трудового коллектива предприятия; разрабатывать программы трудовой адаптации
Заключительный		Высокий	владеть: навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала; навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, внедрения программ трудовой адаптации и применения их в практической деятельности

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-4	Способен к формированию и поддержанию эффективной организационной культуры, управлению организационным поведением и деловой коммуникацией.	ПК-4.1 Применяет эффективные методы управления организационным поведением, способствующие повышению эффективности работы персонала	Тема 1. <i>Основы организационного поведения в управлении персоналом.</i> Тема 2. <i>Поведение индивида.</i> Тема 3. <i>Личность и организация.</i> Тема 4. <i>Мотивация и результативность организации.</i> Тема 7. <i>Лидерство в организации.</i> Тема 5. <i>Формирование группового поведения в организации.</i> Тема 6. <i>Анализ и конструирование организации.</i> Тема 8. <i>Коммуникативное поведение в организации.</i> Тема 9. <i>Управление поведением организации.</i> Тема 10. <i>Изменения в организации.</i> Тема 11. <i>Социализация индивида в организации.</i> Тема 12. <i>Управление</i>	7

				карьерой. Тема 13. Формирование поведения индивида. Тема 14. Самоменеджмент. Тема 15. Организационное поведение в международном бизнесе.	
--	--	--	--	---	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
----------	--------------------	---	---	--	--

1.	ПК-4. Способен к формированию и поддержанию эффективной организационной культуры, управлению организационным поведением и деловой коммуникацией.	ПК-4.1 Осуществляет анализ текущего поведения персонала, выявляет проблемные моменты и предлагает решения для их устранения.	Знать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала. Уметь анализировать социальную структуру и социальный потенциал трудового коллектива предприятия. Владеть навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала.	Тема 1. Основы организационного поведения в управлении персоналом. Тема 2. Поведение индивида. Тема 3. Личность и организация. Тема 4. Мотивация и результативность организации. Тема 7. Лидерство в организации. Тема 5. Формирование группового поведения в организации. Тема 6. Анализ и конструирование организации. Тема 8. Коммуникативное поведение в организации. Тема 9. Управление поведением организации. Тема 10. Изменения в организации. Тема 11. Социализация индивида в организации. Тема 12. Управление карьерой. Тема 13. Формирование поведения индивида. Тема 14. Самоменеджмент. Тема 15. Организационное поведение в международном бизнесе.	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
----	---	--	---	---	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Организационное поведение – это дисциплина, которая:

- а. Анализирует поведение индивидов с целью формирования высокого качества трудовой жизни;
- б. Сфокусирована на результативности людей, групп, организации в целом;
- в. Анализирует и формирует поведение индивидов, групп, организаций с учетом воздействия внешней среды;
- г. Формирует социальные нормы, регулирующие трудовую деятельность в организации.

2. Методами исследования ОП являются:

- а. Тестирование;
- б. Эксперимент;
- в. Групповой анализ ситуации;
- г. Интервьюирование;
- д. Изучение должностных инструкций;
- е. «Адвокат дьявола»;
- ж. Социометрические методы.

3. В новых моделях организационного поведения получают воплощение идеи:

- а. Повышения качества трудовой жизни;
- б. Административного контроля;
- в. Четкого разделения труда;
- г. Партиципативного управления;
- д. Ориентации на удовлетворение потребностей работников в безопасности, защищенности.

4. Современная модель менеджмента стремится к ... модели.

- а. Американской;
- б. Европейской;
- в. Японской;
- г. Смешанной.

5. Современная система взглядов на менеджмент включает: а. Использование теории систем;

- б. Использование системного подхода;
- в. Кооперацию и специализацию труда;
- г. Отказ от управленческого рационализма;
- д. Признание социальной ответственности менеджмента.

6. Принципы менеджмента, отвечающие современному представлению о роли и возможности человека в организации (фирме):

- а. Разделение труда;
- б. Стабильность персонала;
- в. Децентрализация управления;
- г. Делегирование полномочий;
- д. Доверие людям.

7. Видами организаций являются:

- а. Партиципативные организации;
- б. Некоммерческие организации;
- в. Организации, имеющие рациональные границы;
- г. Эдхократические;
- д. Механистические.

8. Особенности (или характерные черты) зрелой организации:

- а. Оптимизация численности и структуры персонала;
- б. Демократичный стиль руководства;
- в. Устойчивое положение на рынке;
- г. Максимальная численность сотрудников;
- д. Завоеван сегмент рынка;
- е. Систематический рост прибыли.

9. Назовите четыре модели отношений между руководителями и подчиненными.

- а. Патернализм;
- б. Иерархичность;
- в. Фратернализм;
- г. Бюрократизм;
- д. Эгалитаризм;
- е. Партнерство;
- ж. Демократизм.

10. Критерием эффективности менеджмента является:

- а. Степень достижения целей организации;
- б. Соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов;
- в. Увеличение количества произведенной продукции и услуг;
- г. Увеличение времени работы сотрудников.

11. Социальной эффективностью менеджмента является:

- а. Рост прибыли;
- б. Снижение издержек обращения;
- в. Улучшение условий труда работников;
- г. Увеличение выручки от реализации продукции.

12. Критериями при определении экономической эффективности менеджмента могут быть:

- а. Соотношение между доходами и суммарными издержками;
- б. Соотношение объема продукции (услуг) за определенный период и затрат ресурсов, соответствующих данному объему продукции;
- в. Сокращение численности работников;
- г. Повышение квалификации работников.

13. Краткосрочными критериями эффективности организации являются: а. Гибкость организации;

- б. Высокая удовлетворенность персонала;
- в. Преданность работников;
- г. Конкурентоспособность организации;
- д. Наличие стратегии развития;
- е. Сильная организационная культура.

14. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:

- а. Улучшение климата в коллективе;
- б. Совершенствование организационной структуры;
- в. Выживание в долгосрочной перспективе;
- г. Высокое качество продукции.

15. Свойствами восприятия являются:

- а. Образность;
- б. Мотивированность;
- в. Апперцептивность;
- г. Убежденность;
- д. Контекстность.

16. Внешние факторы, влияющие на процесс восприятия:
- Новизна и узнаваемость;
 - Перцептивные ожидания;
 - Я-концепция;
 - Повторяемость;
 - Жизненный и профессиональный опыт.
17. «Эффект физиогномической редукции» состоит в том, что:
- Общее благоприятное впечатление о человеке переносится на оценку его неизвестных черт;
 - Внешне более привлекательные люди расцениваются как более привлекательные в целом;
 - Выводы о внутренних психологических характеристиках человека делаются на основе его внешнего облика;
 - Человеку приписываются несуществующие достоинства;
 - На людей проецируются собственные качества.
18. Фундаментальной ошибкой атрибуции является:
- Произвольное соединение каких-либо двух личностных черт как обязательно сопутствующих друг другу;
 - Игнорирование ситуационных причин действий людей и их результатов в пользу диспозиционных (личностных);
 - Переоценка типичности своего поведения, выражающаяся в том, что наблюдатель считает свою точку зрения единственно верной.
19. Свои успехи и неудачи других людей люди склонны объяснять ситуативной атрибуцией.
А. Верно; Б. Неверно.
20. Важными личностными характеристиками, влияющими на выполнение работы являются:
- Ориентация на достижения;
 - Обучаемость;
 - Самооценка;
 - Пол;
 - Локус контроля;
 - Авторитаризм.
21. Интерналы чаще используют личностную атрибуцию, а экстерналы – ситуационную.
а. Верно; б. Неверно.
22. Важнейшими установками в организации являются:
- Вовлеченность в работу;
 - Открытость сознания для нового опыта;
 - Ответственность и активность;
 - Удовлетворенность трудом;
 - Преданность организации;
 - Сотрудничество.
23. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?
- «Клуб»;
 - «Крепость»;
 - «Бейсбольная команда»;
 - «Школа».

24. Типология культур по Ф. Тромпенарсу включает следующие типы:
- а. Культура власти;
 - б. Культура роли;
 - в. Культура процесса;
 - г. Семья;
 - д. Культуру крутых парней;
 - е. Инкубатор;
 - ж. Управляемая ракета;
 - з. Предпринимательская;
 - и. Эйфелева башня.

25. Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру, являются:

- а. Регулирование деятельности поставщиков и продавцов;
- б. Самоменеджмент и культура работника;
- в. Общение с потребителем;
- г. Культура, ориентированная на перемены;
- д. Вертикальные нисходящие коммуникации;
- е. Все ответы верны.

26. Социальная ответственность организации состоит в:

- а. Создании рабочих мест и получении прибыли;
- б. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест;
- в. Учете интересов общества;
- г. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.

27. Современная компания борется с такими привычками персонала, как употребление алкоголя и курение на работе. Какой этический подход положен в основу данного решения?

- а. Морально-правовой;
- б. Индивидуальный;
- в. Утилитарный;
- г. Справедливый.

28. Верно ли, что централизованные структуры эффективны тогда, когда организация характеризуется конкуренцией, динамичными рынками, быстро меняющейся технологией?

- а. Да;
- б. Нет.

29. Если изменения в окружающей среде происходят медленно, а организация невелика, то предпочтительнее будет децентрализованная структура.

- а. Да;
- б. Нет.

30. На проектирование структуры организации оказывают влияние следующие факторы:

- а. Внешняя среда;
- б. Квалификация работников;
- в. Разделение труда и кооперация в организации;
- г. Масштаб управляемости и контроля;
- д. Стратегия;
- е. Мотивация персонала;
- ж. Существующая технология;
- з. Распределение прав и ответственности между руководителями и подчиненными.

31. Адаптивные организационные структуры –

- а. Линейно-функциональная;
- б. Линейная;
- в. Матричная;
- г. Продуктовая.

32. При производстве монопродукта наиболее предпочтительной является следующая организационная структура:
- а. Продуктовая;
 - б. Матричная;
 - в. Линейно-функциональная;
 - г. Ориентированная на потребителя.
33. Какие из перечисленных структур являются органическими?
- а. Функциональная;
 - б. Матричная;
 - в. Продуктовая;
 - г. Линейная;
 - д. Проектная;
 - е. Штабная;
 - ж. Структура, ориентированная на потребителя;
 - з. Сетевая.
34. В чем преимущества дивизиональных структур?
- а. Обеспечивают единство руководства;
 - б. Разграничивают стратегическое и оперативное управление;
 - в. Решают проблему диверсификации;
 - г. Снижают затраты на управление;
 - д. Устраняют дублирование функций;
 - е. Ориентируют организацию на конечный результат;
 - ж. Делают работников участниками принятия решений.
35. Служба материально-технического снабжения производственной фирмы в организационной структуре управления имеет ... полномочия:
- а. Линейные;
 - б. Консультативные;
 - в. Функциональные;
 - г. Рекомендательные.
36. Механистический тип организации характеризуется:
- а. Неформальными отношениями в коллективе;
 - б. Узкой специализацией в работе;
 - в. Чётко определённой иерархией;
 - г. Быстрым решением проблем, находящихся в компетенции одной функциональной службы.
37. Органический тип организации характеризуется:
- а. Чёткими правилами;
 - б. Ориентацией на ценовую конкуренцию;
 - в. Постоянной сменой лидеров в зависимости от решаемых проблем;
 - г. Процессным подходом к решению проблемы.
38. Условиями проектирования организаций механистического типа являются:
- а. Работу сложно измерить;
 - б. Задачи поддаются делению;
 - в. Задачи не имеют чётких границ;
 - г. Низкий уровень неопределённости внешней среды.
39. Условиями проектирования организаций органического типа являются:
- а. Простые задачи;
 - б. Неопределённость целей;
 - в. Стабильность окружения.

40.Перечислите признаки оптимальной структуры:

- а. Небольшие подразделения с высококвалифицированным персоналом;
- б. Небольшое число уровней управления;
 - в. Ориентация на потребителя;
 - г. Быстрая реакция на изменения;
 - д. Высокая производительность;
 - е. Низкие затраты.

41.Организации, работающие в неопределенной среде, больше нуждаются в горизонтальных связях, чем организации, работающие в определенной среде.

- а. Да; б. Нет.

42.При формулировке миссии не рекомендуется указывать в качестве главной цели -

- а. Обеспечение финансовой устойчивости;
- б. Получение прибыли;
- в. Философию компании;
- г. Удовлетворение общественных потребностей.

43.Стратегические цели организации:

- а. Увеличение доли рынка до 30% к 2015 году;
- б. Повышение имиджа фирмы;
- в. Повышение цены акции;
- г. Более быстрый рост денежных поступлений;
- д. Повышение качества продукции (100%-ное удовлетворение требований клиентов).

44.Коммуникации в организации – это:

- а. Обратная связь в системе управления;
- б. Система информационных связей;
- в. Обмен информацией в процессе совместной деятельности;
- г. Совокупность организационных связей в системе совместной деятельности людей.

45.Определите элементы процесса коммуникации:

- а. Кодирование;
- б. Отправитель;
- в. Шум;
- г. Обратная связь;
- д. Получатель;
- е. Сообщение;
- ж. Понимание;
- з. Канал;
- и. Восприятие.

46.Укажите этапы обмена информацией:

- а. Понимание;
- б. Перевод символов отправителя в мысли получателя;
- в. Зарождение идеи;
- г. Умение слушать;
- д. Кодирование;
- е. Создание благоприятного климата в коллективе;

47.Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций:

- а. Разное восприятие;
- б. Неумение слушать;
- в. Выбор неверных каналов;
- г. Невербальные преграды;
- д. Эмоции;
- е. Различия в статусах и власти;

48. Устные коммуникации окажутся предпочтительнее, если сообщение является сложным, двусмысленным, персональным.

а. Да; б. Нет.

49. Восприятие является более важным для сложного, двусмысленного послания, чем рутинного, простого.

а. Да; б. Нет.

50. Для менеджера более важным коммуникативным навыком является умение четко формулировать свои мысли, требования, задачи, а не умение слушать.

а. Да; б. Нет.

51. Для выполнения новой творческой работы больше подойдет коммуникационная сеть «круг».

а. Да; б. Нет.

52. Мотивационными факторами в теории Ф. Герцберга являются:

а. Признание;

б. Продвижение по службе;

в. Высокая заработная плата;

г. Комфортные условия труда;

д. Отношения с коллегами и руководством;

е. Творческая работа.

53. Нет смысла мотивировать работников с помощью гигиенических факторов после того, как достигнуто состояние отсутствия неудовлетворенности.

а. Да; б. Нет.

54. Внешними вознаграждениями являются:

а. Продвижение по службе;

б. Значимость работы;

в. Личный кабинет;

г. Расширение самостоятельности в работе;

д. Заработная плата;

е. Похвала.

55. Процессуальные теории мотивации изучают потребности, которые побуждают людей к действию.

а. Да; б. Нет.

56. Мотивирующие факторы в теории Ф. Герцберга не влияют на уровень удовлетворенности работой.

а. Да; б. Нет.

57. Что люди принимают во внимание, оценивая справедливость своего вознаграждения?

а. Величину заработной платы;

б. Соответствие заработной платы затраченным усилиям;

в. Соотношение между оценками своих действий и действий других людей;

г. Соответствие между затратами и результатами своего труда.

58. Теория ожиданий дает ответ на вопрос, почему человек делает тот или иной выбор, сталкиваясь с несколькими альтернативами, и насколько он готов добиваться результата в соответствии со сделанным выбором.

а. Да; б. Нет.

59. Теория ожиданий подчеркивает важность взаимосвязей между потребностями, определенным поведением, вознаграждением и оценкой ценности вознаграждения.

а. Да; б. Нет.

60. Авторами основных содержательных теорий мотивации являются:

- а. Ф. Герцберг;
- б. Л. Портер и Э. Лоулер;
- в. П. Херси и К. Бланшард;
- г. А. Маслоу;
- д. К. Альдерфер;
- е. МакКлелланд;
- ж. С. Адамс;
- з. А. Файоль.

61. Важным выводом из теории справедливости является то, что люди ориентируются на комплексную оценку вознаграждения.

а. Да; б. Нет.

62. Человек может ощущать неудовлетворенность, когда получает высокое по отношению к затратам труда вознаграждение.

а. Да; б. Нет.

63. Основной вывод, сделанный Л. Портером и Э. Лоулером, гласит:
«Высокая удовлетворенность приводит к увеличению трудовых усилий».

а. Да; б. Нет.

64. Какие факторы мотивации дают наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов:

- а. Создание хорошего морально-психологического климата в организации;
- б. Реализация ресурсов лидерства;
- в. Создание гибкой и справедливой системы оплаты труда;
- г. Формирование системы карьерного роста;
- д. Согласование оплаты труда с организационными условиями социально-психологических ожиданий.

65. Основными методами управления являются:

- а. Социально-психологические;
- б. Экономические;
- в. Партиципативные;
- г. Административные;
- д. Либеральные.

66. Организационно-распорядительные методы управления прямо или косвенно направлены на повышение творческой активности и инициативы работника.

а. Да; б. Нет.

67. Что является основой лидерства:

- а. Необходимые качества руководителя;
- б. Власть;
- в. Убеждение;
- г. Влияние;
- д. Баланс власти;
- е. Должностные полномочия;
- ж. Харизма.

68. Какие формы власти способствуют большему сотрудничеству со стороны подчиненных:

- а. Вознаграждение;
- б. Участие;
- в. Экспертная власть;

- г. Законная власть;
- д. Убеждение;
- е. Власть информации;
- ж. Харизма;
- з. Принуждение.

69. Главные рычаги влияния руководителя на персонал:

- а. Безопасность;
- б. Оплата труда;
- в. Карьера;
- г. Выгодные командировки;
- д. Гарантия занятости;
- е. Отпуск в летнее время.

70. Главные рычаги влияния персонала на руководителя:

- а. Наличие у персонала информации, необходимой руководителю;
- б. Саботаж;
- в. Авторитет неформального лидера;
- г. Возможность жалоб на руководство вышестоящему начальству;
- д. Неявка на работу.

71. Имеет ли автократический стиль управления успех в работе с высокообразованными сплоченными сотрудниками:

- а. Да;
- б. Нет;
- в. В определенных ситуациях.

72. Какой стиль управления является наиболее эффективным:

- а. Демократический;
- б. Либеральный;
- в. Ориентированный на человека;
- г. Авторитарный;
- д. Ориентированный на задачу;
- е. Все предыдущие ответы неверны.

73. Согласно Рэнсису Лайкерту консультативно-демократический стиль руководства предполагает ...

- а. Групповое принятие решений;
- б. Принятие важных решений руководителем без участия подчиненных. В. Принятие важных решений "наверху" и делегирование принятия большинства конкретных решений подчиненным;
- г. Дружеские и доверительные отношения между руководством и подчиненными.

74. Ситуационными факторами в модели руководства Ф. Фидлера являются:

- а. Требования и воздействия со стороны внешней среды;
- б. Личные качества подчиненных;
- в. Структура задачи;
- г. Значение качества решения;
- д. Должностные полномочия руководителя;
- е. Зрелость подчиненных;
- ж. Отношения «руководитель – подчиненный».

75. Модель руководства Херси и Бланшарда предполагает зрелость ...

- а. Лидера.
- б. Руководства.
- в. Потребителей.
- г. Персонала.

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование», студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

1. История возникновения организационного поведения как науки.
2. Понятие, предмет, задачи и особенности организационного поведения в управлении персоналом.
3. Характеристика методов сбора информации о сотрудниках и клиентах: особенности, преимущества и недостатки. Интернет как способ сбора и распространения информации.
4. Эффективность деятельности организации: критерии и способы оценки.
5. Характеристика основных этапов развития организационного поведения как науки.
6. Прокомментируйте принцип системного подхода в организационном поведении на примере конкретной организации (туристическая фирма, ориентированная на внутренний и внешний рынок).
7. Прокомментируйте принцип ситуационного подхода в организационном поведении на примере конкретной организации (крупное кадровое агентство).
8. Прокомментируйте принцип ориентации на человеческий капитал в организационном поведении на примере конкретной организации (спортклуб локального рынка).
9. Прокомментируйте принцип ориентации на результаты в организационном поведении на примере конкретной организации (предприятие среднего бизнеса по производству спортивного инвентаря).
10. Общее и отличия в понятиях «индивид», «человек», «личность».
11. Характеристика основных детерминант личности. Прокомментируйте стадии социализации личности на конкретном примере.
12. Характеристика компонентов структуры личности.
13. Особенности видов темпераментов с точки зрения их использования в организационном поведении.
14. Использование типологии Карла Густава Юнга «экстраверт-интраверт» в организационном поведении в управлении персоналом.
15. Понятие, виды восприятия и специфика перцептивных процессов.
16. Основные свойства восприятия и их характеристика.
17. Процесс восприятия и влияющие на него факторы в условиях организации.
18. Стереотип как проблема процесса восприятия.
19. Особенности лидерства и руководства в организации.
20. Характеристика типов лидеров по различным классификационным признакам.

21. Формы власти и их особенности применения в организационном поведении в управлении персоналом.
22. Понятие и сущность стилей руководства.
23. Основные обязанности руководителя.
24. Методы прямого влияния на подчиненных.
25. Понятие и типология имиджа.
26. Процесс формирования имиджа руководителя
27. Внешность как составная часть имиджа.
28. Приемы, используемые при целенаправленном формировании имиджа.
29. Понятие и сущность организационной культуры в организации.
30. Характеристика процесса коммуникационного поведения (схема).
31. Виды коммуникаций и их особенности.
32. Характеристика невербальных средств общения.
33. Структура процесса и особенности вербального общения.
34. Основные виды коммуникативных барьеров.
35. Сущность и содержание теории мотивации А. Маслоу.
36. Характеристика потребностей работников в соответствии с теорией мотивации Д. Мак-Клелланда.
37. Группы факторов, оказывающие влияние на работу в соответствии с теорией мотивации Ф. Герцберга.
38. Содержание и значение процессуальных теорий мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера-Лоулера.
39. Характеристика программно-целевого метода управления мотивацией персонала.
40. Структура разработки системы оценки персонала.
41. Виды морального стимулирования (на конкретных примерах).
42. Понятие группы, ее основные свойства.
43. Виды групп.
44. Процесс формирования группы.
45. Управление группами работников в процессе труда.
46. Эффективность групповой деятельности (разбор практической ситуации).
47. Понятие конфликта и его социальная роль.
48. Основные виды конфликтов. Понятие эскалации конфликта.
49. Действия руководителя по разрешению конфликтов.
50. Стратегия и тактика поведения в конфликте.
51. Понятие и сущность стресса.
52. Классификация стрессоров.
53. Методы управления стрессом.
54. Стресс на рабочем месте специалистов и служащих.
55. Изменения в организации и их источники.
56. Упадок и деградация организации. Сокращение организации как способ проведения изменений (управленческие ситуации).
57. Жизненный цикл организации и ее адаптации. Управление поведением в условиях изменений.
58. Культурно-национальный аспект в системе международного бизнеса.
59. Национальные особенности поведения в России; анализ различий между странами на основе классификации г. Хофстеде.
60. Особенности межкультурного взаимодействия в многонациональной организации; требования этикета у разных народов.
61. Вербальные компоненты этикета у представителей разных этнических групп (стандартные формулы приветствий, прощаний, благодарности, извинений).

62. Соотношение речи с невербальными средствами общения (мимика, жесты, позы и т.д.)

63. Межэтнические различия в соблюдении норм служебной субординации и требований культуры деловых взаимоотношений в конфликтных ситуациях.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Рекомендуемая тематика контрольных работ

1. Анализ основных теорий и методологических концепций организационного поведения в управлении персоналом.

2. Содержательные теории мотивации, использование положений теории в практики организационного поведения в управлении персоналом.

3. Процессуальные теории мотивации, использование положений теории и практики организационного поведения в управлении персоналом.

4. Характеристика мотивов приобретения и их влияние на организационное поведение в управлении персоналом.

5. Управление организационным поведением на основе материального стимулирования труда.

6. Мотивы удовлетворения и их влияние на организационное поведение.

7. Организационное поведение на основе морального стимулирования труда.

8. Роль формальных и неформальных структур в организационном поведении управления персоналом.

9. Оценка эффективности системы мотивации труда в конкретной организации.

10. Факторы внутренней среды организации, их влияние на организационную культуру.

11. Анализ и сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.

12. Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.

13. Неконструктивные конфликты в организации и их дисфункциональные последствия.

14. Конструктивные конфликты в организации, их роль в управлении организационной культурой.

15. Способы устранения конфликтов и условия их применения.

16. Организационные изменения. Их влияние на поведение персонала в организации.

17. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности и поведение персонала в организации.

18. Принципы и методы психогигиены стресса в управлении организационным поведением.

19. Организационное поведение и национальный менталитет.

20. Управление коммуникациями: роль и влияние информации на организационное поведение в управлении персоналом.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Творческие задания:

1. Объясните, почему больше всего «энтузиастов» работает в сфере образования (43%), информационных технологий и СМИ (38%), а также в сфере профессиональных услуг (38%); большинство работников, ориентированных на компанию, заняты в сфере торговли (16%), в государственных (15%), а также в финансовых и страховых учреждениях (14%). Сотрудники, ориентированные на карьеру, чаще работают в маркетинговых и рекламных компаниях, а также в институтах права (31%), а самое большое количество «недовольных» работает на транспорте (53%), производстве (54%) и в государственных организациях (52%).

2. Проанализируй ситуацию. Билл был нанят компанией по производству скобяных изделий для выполнения плотницких работ. Он превосходно разбирался в древесине, и покупатели ценили его советы.

Однако Билл оказался плохим работником. Он часто опаздывал, устраивал длительные перерывы, работал медленно, делая множество ошибок, и оставлял мусор, убирать который приходилось другим.

Управляющий Кен промучился с Биллом два года, пока не нашел, наконец, подходящую замену. После этого он попытался уволить его. Но Билл пожаловался в профсоюз на несправедливость увольнения, поскольку экспертиза, которой его работа была бы признана неудовлетворительной, не проводилась, ни разу. С полным сознанием собственной правоты он заявил, что поскольку не было официальной оценки, постольку он считал вправе рассматривать свою работу как соответствующую принятому стандарту.

В компании существовала система ежегодной письменной оценки качества производства, однако у Джейн, непосредственного начальника Билла, никогда не доходили до этого руки, и последние три года она вообще этим не занималась.

3. Каковы преимущества и недостатки материального стимулирования? При ответе используйте табл. 1.

Таблица 1

Преимущества и недостатки систем материального стимулирования	
Преимущества	Недостатки
Повышение показателей инструментальности	Повышение издержек (как работника, так и организации)
Укрепление ощущения справедливости вознаграждения	Высокая сложность систем
Подкрепление желательных типов поведения	Колебания или уменьшение размера заработной платы
Обеспечение объективных оснований для поощрений	Негативное отношение профсоюзов
	Отсрочка в получении
	Жесткость систем
	Ограниченность набора применяемых показателей

4. Согласны ли вы с утверждением: «Базирующаяся на квалификации оплата труда — пустая трата денег, поскольку компания оплачивает всего лишь потенциальные возможности работников, а не реальные результаты труда».

5. Прочитайте перечисленные ниже десять способов поощрения работников, предложите методы их реализации и поясните, как они позволяют сохранить, повысить мотивацию работников и их заинтересованность в работе:

- Интересная работа;
- Публичное признание;
- Предоставление свободного времени;
- Вовлечение в процесс принятия решений;
- Предоставление информации;
- Обратная связь;
- Независимость;
- Празднования;
- Гибкость в определении работниками собственного рабочего времени и рабочего места;
- Повышение ответственности.

6. Прочитайте задание и ответьте на поставленные вопросы.

В.И.Герчикова выделяет пять основных мотивов трудовой деятельности в организации:

- могу заработать деньги;
- могу использовать свои знания и опыт; чувствую себя нужным коллективу;
- могу самостоятельно решить, что и когда мне делать; привычная работа, стабильность.

Главное в инструментальной мотивации ощущение заработанности денег, справедливая оценка труда. Такая мотивация характерна для 35-50% работников. Работа для человека выступает инструментом, т.е. ему важно знать, что за определенную работу

он получит определенную сумму денег, и эта сумма будет соответствовать трудовому вкладу.

Профессиональная мотивация характерна для 15-20% работников.

Для людей с такой мотивацией важны:

разнообразие, сложность, творческий характер работы; возможность проявить себя и доказать, что они могут справиться с трудным заданием, которое не каждому по плечу; профессиональное совершенствование; самостоятельность в работе; развитое профессиональное достоинство.

Люди с профессиональным типом мотивации часто выступают альтруистами в организации, они во вторую очередь спрашивают о зарплате, для них важна профессиональная самореализация (нередко даже в ущерб личной жизни), т.е. принятие их в обществе за счет профессионального успеха, умений, навыков.

Патриотическая мотивация характерна для 5-15% работников. Для людей с данным типом мотивации важны:

убежденность в своей «нужности» организации, незаменимости; участие в реализации общего, очень важного для организации дела;

общественное признание участия в общих достижениях; возможность взять на себя дополнительную ответственность за результаты общего дела.

Обычно эти сотрудники очень преданы своей организации, гордятся принадлежностью к ней, если ощущают себя принятыми, понятыми, реализованными и, самое главное, востребованными. Востребованными не в профессиональной сфере, а именно в области социального взаимодействия. Для них важно ощущать себя соучастниками общего, важного процесса, при этом вопрос зарплаты может тоже отодвигаться на второй план. Однако если такой человек не слышит достаточно часто в качестве поддержки «мы сделали это вместе!», он начинает скучать, демотивироваться.

Хозяйская мотивация характерна для 5% работников. Для нее характерны:

добровольно принятая на себя полная личная ответственность за выполняемую работу;

стремление к максимальной самостоятельности в работе, неприязнь к контролю.

Таких людей выгодно отправлять на открытие новых филиалов, офисов – они любят нести ответственность за конечные результаты деятельности. Ими движет потребность определения границ собственных возможностей, причем не, только в рамках профессии, а в полном ведении некоего вверенного им хозяйства.

Недостижимая мотивация характерна для 25-35% работников. Эта мотивация не ориентирована на достижения. Сотрудникам мало что интересно в организации, они работают потому, что работать просто нужно, а во-вторых, потому, что работа приносит деньги. В недостижимой мотивации практически отсутствуют мотивы содержательности труда, ответственности, большого заработка, полезности и нужности выполняемой работы. Присутствуют следующие мотивы:

низкая ответственность;

малые трудовые усилия; привычки;

страх;

гарантированный заработок.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Творческое задание представлено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). Оформлено в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду

	работ.
4	Творческое задание представлено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Творческое задание представлено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Творческое задание представлено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Темы рефератов:

1. Основные типологии личности.
2. Кризисы профессионального становления.
3. Понятие «организационная культура».
4. Основы кадрового менеджмента.
5. Проблемы руководства и лидерства в организации.
6. Сущность производственного стресса и пути его профилактики.
7. Основные способы управления производственным конфликтом.
8. Проблема формирования личности профессионала.
9. Представления о социотипах личности (по материалам соционики).
10. Проблемы гуманизации труда в современных условиях.
11. Управление поведением в международной организации.
12. Международная организация как субъект организационного поведения.
13. Анализ осознания и переживания кризисов профессионального развития.
14. Факторы профессиональной адаптации работников.
15. Факторы развития образа профессионального и жизненного «успеха».
16. Условия становления профессионального самосознания на разных этапах профессионализации работников.
17. Направленность личности как фактор профессионального самоопределения.
18. Трудовая мотивация работников в современных условиях.
19. Ценностные ориентации работников в сфере трудовой деятельности.
20. Инновационная деятельность в трудовом коллективе: отношение работников к инновациям.
21. Социально-психологический климат в трудовом коллективе и его влияние на эффективность и качество труда.
22. Конфликты и конфликтные ситуации в процессе труда: пути их предотвращения и разрешения.
23. Трудовое поведение: содержание, структура и функции.
24. Трудовое поведение как форма реализации профессиональных способностей личности.
25. Акционерные формы экономического поведения.
26. Потребительское поведение: модели и формы проявления.
27. Проблема управления организационными изменениями.
28. Материальное и нематериальное стимулирование труда.
29. Команды и их создание.
30. Проблемы межличностного поведения.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству реферат

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Сущность и черты организации.
2. Внешняя и внутренняя среда организации.
3. Типы организаций и организационных структур.
4. Адаптивные (органические) структуры. Оптимальные структуры взаимодействия рабочих групп.
5. Принципы построения гибридных структур.
6. Подходы к управлению.
7. Взаимодействие личности и организации.
8. Жизненный цикл организации.
9. История развития организационного поведения.
10. Сущность организационного поведения.
11. Система организационного поведения.
12. Поле организационного поведения.
13. Анализ современных проблем управления организационным поведением.
14. Базисные концепции организационного поведения.
15. Элементы системы организационного поведения.
16. Модели организационного поведения.
17. Моделирование организационного поведения.
18. Тенденции развития моделей организационного поведения.
19. Основная сущность и понятие мотивации.
20. Виды мотивации.
21. Мотивация групповой деятельности.
22. Результативность мотивации.

23. Определение причин текучести кадров.
24. Процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений как дополнительная мотивационная структура.
25. Организационные системы решения проблемы.
26. Методы рационального решения проблемы.
27. Коллективные подходы к принятию решений.
28. Значения власти и влияния в организационном поведении.
29. Современные подходы к проявлению власти и влияния.
30. Баланс власти.
31. Кризис власти.
32. Концепции лидерства.
33. Лидерство в организации при различных типах культур.
34. Особенности стилей руководителя.
35. Социально-психологический климат.
36. Психологические основы межличностных отношений и образования групп.
37. Процесс образования группы.
38. Управление группами работников в процессе труда и групповая динамика в организации.
39. Функциональные аспекты формирования команд.
40. Различия коллектива и команды.
41. Управление командой.
42. Самоуправляемые команды.
43. Основы организационной культуры.
44. Цели и задачи организационной культуры.
45. Функции организационной культуры.
46. Типология организационной культуры по национальным особенностям поведения персонала.
47. Понятие и структура репутации и имиджа.
48. Управление репутацией.
49. Поведенческий маркетинг.
50. Маркетинг как процесс управления.
51. Изменения и нововведения в организации.
52. Управление нововведениями.
53. Способы преодоления сопротивлений.
54. Стрессы в организации.
55. Динамика стресса.
56. Управление стрессом.
57. Показатели эффективности в организации.
58. Сущность эффективности организационного поведения.
59. Повышение эффективности организационного поведения.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачет»

Шкала оценивания (зачет)	Критерий оценивания
Зачтено	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при

	выполнении практических задач.
	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
Не зачтено	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)