

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Кафедра «Экономика труда и производственных комплексов»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

«Б.1.3.8.1. Поведение в организации»

направления подготовки

«38.03.01 «Экономика»»

Профиль 2 «Экономика труда»

форма обучения – очная

курс – 4

семестр – 7

зачетных единиц – 3

часов в неделю – 3

всего часов – 108,

в том числе:

лекции – 16

коллоквиумы – нет

практические занятия – 32

лабораторные занятия – нет

самостоятельная работа – 60

зачет – 7 семестр

экзамен – нет

РГР – нет

курсовая работа – нет

курсовой проект – нет

1. Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины predetermined тем, что овладение искусством управления поведением персонала в организации является одним из решающих условий эффективных экономических и социальных преобразований, позволяющих обеспечить конкурентоспособность предприятия, вывести его на передовые рубежи в экономике, добиться мирового признания.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение классических и современных концепций, определяющих поведение работников и его влияние на эффективность деятельности организации;
- ознакомление с зарубежным и отечественным опытом управления поведением персонала в организации;
- приобретение навыков практической работы в области управления поведением персонала.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Изучение дисциплины связано с такими учебными курсами, как:

- основано на изучении: Микроэкономика, Макроэкономика, Психология, Социология, Менеджмент, Мировая экономика и международные отношения, Экономика труда, Экономика фирмы.
- является базой для изучения: Управление персоналом, Мотивация и стимулирование труда, Аудит и контроллинг персонала, Основы предпринимательской деятельности.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: ОПК-4; ПК-7.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими **общефессиональными компетенциями**:

способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать **профессиональными компетенциями**, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата:

аналитическая, научно-исследовательская деятельность:

способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7);

В результате освоения дисциплины студенты должны:

Компетенция	Студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
<p>ОПК-4 способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность</p>	<p>основные свойства восприятия информации, методы индивидуального и группового принятия решений; национальные особенности управления; классические и современные теории мотивации; основы построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности; теории лидерства и особенности их использования на практике; основные факторы, определяющие выбор организационной структуры; содержание и значение организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; виды ответственности за принятые управленческие решения</p>	<p>воспринимать и анализировать необходимую информацию, выбирать методы индивидуального и группового принятия решений; применять национальные особенности управления; выбирать классические и современные теории мотивации при принятии управленческих решений; эффективно осуществлять процесс взаимодействия членов коллектива в ходе совместной трудовой деятельности; использовать на практике основные теории лидерства; анализировать основные факторы, определяющие выбор организационной структуры, и учитывать их при принятии управленческих решений; формировать содержание организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; выбирать виды ответственности за принятые управленческие решения</p>	<p>Способностью воспринимать информацию, методикой принятия индивидуальных и групповых решений с учетом национальных особенностей управления; приемами классических и современных теорий мотивации; основами построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности; способностью использования на практике различных теорий лидерства; методикой выбора организационной структуры с учетом различных факторов; способностью формирования организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; умением выбирать виды ответственности за принятые управленческих решений</p>

<p>ПК-7 способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет</p>	<p>отечественные и зарубежные источники информации; методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположении, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; методы анализа информации; процесс подготовки информационного обзора</p>	<p>выбирать отечественные и зарубежные источники информации; применять методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположении, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; анализировать информацию; подготовить информационный обзор</p>	<p>Способностью выбора отечественных и зарубежных источников информации; методами сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположении, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; методами анализа информации; способностью подготовить информационный обзор</p>
--	--	---	---

4. Распределение трудоемкости (час.) дисциплины по темам и видам занятий

№ Мо-ду-ля	№ Не-де-ли	№ Те-мы	Наименование темы	Часы					
				Всего	Лек-ции	Коллок-виумы	Лабора-торные	Прак-тиче-ские	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			РАЗДЕЛ I. Введение в курс Поведение в организации						
1		1	Тема 1. “Поведение в организации” как наука	5	1	-	-	2	2
1		2	Тема 2. Теории поведения человека в организации	7	1	-	-	2	4
1		3	Тема 3. Особенности поведения в организации в различных странах	7	1	-	-	2	4
			РАЗДЕЛ II. Личность						
1		4	Тема 4. Личность и организация	7	1	-	-	2	4
1		5	Тема 5. Восприятие	7	1	-	-	2	4
1		6	Тема 6. Ценности и расположения	7	1	-	-	2	4
1		7	Тема 7. Мотивация	7	1	-	-	2	4
			РАЗДЕЛ III. Группа						
2		8	Тема 8. Формирование групп и их структура	9	1	-	-	4	4
2		9	Тема 9. Коммуникативное поведение в организации	9	2	-	-	2	5
2		10	Тема 10. Лидерство и власть	11	2	-	-	4	5
2		11	Тема 11. Конфликты и переговоры	8	1	-	-	2	5
			РАЗДЕЛ IV. Организация						
2		12	Тема 12. Структура организации и ее влияние на эффективность работы	8	1	-	-	2	5
2		13	Тема 13. Организационная культура	8	1	-	-	2	5
2		14	Тема 14. Управление изменениями и развитием организации	8	1	-	-	2	5
Всего				108	16	-	-	32	60

5. Содержание лекционного курса

№ темы	Всего часов	№ лекции	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
			РАЗДЕЛ I. Введение в курс Поведение в организации	
1	1	1	Тема 1. “Поведение в организации” как наука 1. Предмет и задачи курса. 2. Подходы к изучению организационного поведения. 3. Междисциплинарный подход к изучению поведения в организации.	1, 2, 8, 12, 13, 15, 16, 19, 23, 25, 28, 30
2	1	1	Тема 2. Теории поведения человека в организации 1. Бихевиористские теории поведения в организации. 2. Когнитивные теории поведения в организации. 3. Теория научения.	1, 5, 10, 15, 17, 20, 23, 29, 30
3	1	2	Тема 3. Особенности поведения в организации в различных странах 1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение. 2. Модели межкультурных различий. 3. Адаптация организаций в межкультурной среде.	2, 5, 8-12, 15, 16, 19, 23-28, 30
			РАЗДЕЛ II. Личность	
4	1	2	Тема 4. Личность и организация 1. Основные свойства личности. 2. Структура и типологии личности. 3. Социальные характеристики личности. 4. Влияние основных черт характера на поведение человека.	2, 6, 9, 11, 13, 20, 22, 25, 28, 30
5	1	3	Тема 5. Восприятие 1. Восприятие, его свойства и влияющие на него факторы. 2. Ошибки и искажения при восприятии. 3. Восприятие организационным окружением человека.	3, 7, 9, 15, 18, 19, 20, 28, 30
6	1	3	Тема 6. Ценности и расположения 1. Ценности 2. Расположения	4, 6, 9, 11, 15, 19, 20, 30
7	1	4	Тема 7. Мотивация 1. Смысл понятия мотивация. 2. Содержательные теории мотивации. 3. Процессуальные теории мотивации	3-5, 10, 17, 18, 23-25, 30
			РАЗДЕЛ III. Группа	
8	1	4	Тема 8. Формирование групп и их структура 1. Типология групп 2. Стадии формирования группы 3. Условия, влияющие на эффективность работы группы	2, 8, 10, 11-13, 15, 16, 19, 23-25, 27, 28-30

9	2	5	Тема 9. Коммуникативное поведение в организации 1. Нисходящие коммуникации. 2. Восходящие коммуникации. 3. Коммуникативный процесс. 4. Коммуникативные барьеры.	1, 2, 8-13, 15, 16, 19, 23, 28, 30
10	2	6	Тема 10. Лидерство и власть 1. Лидерство как способ управления в организации. 2. Типы и функции лидеров. 3. Лидерство и руководство. Типы руководителей. 4. Поведенческие подходы к лидерству в организации. 5. Ситуационные подходы.	1, 2, 8, 11-17, 19, 23, 28-30
11	1	7	Тема 11. Конфликты и переговоры 1. Функции, типы, уровни и возникновение конфликтов. 2. Виды и методы управления конфликтами 3. Переговоры.	1, 2, 6, 8, 11-16, 19, 21, 23, 28, 30
			РАЗДЕЛ IV. Организация	
12	1	7	Тема 12. Структура организации и ее влияние на эффективность работы 1. Организация как система. Законы развития организации. 2. Организационная структура и принципы ее построения. 3. Жизненный цикл развития организации	5, 7, 9, 11, 15, 18, 24, 28, 30
13	1	8	Тема 13. Организационная культура 1. Организационная культура и ее функции. 2. Стадии развития организационной культуры 3. Имидж организации	5, 7, 9, 12, 16, 19, 25, 30
14	1	8	Тема 14. Управление изменениями и развитием организации 1. Влияние изменений на организационное поведение 2. Управление изменениями в организации 3. Преодоление сопротивления переменам	5, 7, 9, 10, 13, 17, 23, 27, 29, 30
Всего	16			

6. Содержание коллоквиумов

№ темы	Всего часов	№ коллоквиума	Тема коллоквиума. Вопросы, отрабатываемые на коллоквиуме	Учено-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
			Не предусмотрено	

7. Перечень практических занятий

№ темы	Всего часов	№ занятия	Тема практического занятия. Задания, вопросы, отрабатываемые на практическом занятии	Учено-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
			РАЗДЕЛ I. Введение в курс Поведение в организации	
1	2	1	Тема 1. “Поведение в организации” как наука 1. Подходы к изучению организационного поведения. 2. Междисциплинарный подход к изучению поведения в организации. 3. Методы исследования поведения в организации.	2, 8, 12, 13, 15, 16, 19, 23, 25, 26, 30
2	2	2	Тема 2. Теории поведения человека в организации 1. Бихевиористские теории поведения в организации. 2. Когнитивные теории поведения в организации. 3. Теория научения.	4, 7, 10, 15, 20, 26, 30
3	2	3	Тема 3. Особенности поведения в организации в различных странах 1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение. 2. Модели межкультурных различий. 3. Особенности формирования поведения в организации в России.	2, 5, 8-12, 15, 16, 19, 23-26-30
			РАЗДЕЛ II. Личность	
4	2	4	Тема 4. Личность и организация 1. Основные свойства личности. 2. Структура и типологии личности. 3. Способности человека. 4. Влияние основных черт характера на поведение человека.	5, 7, 10, 16, 18, 20, 26, 30
5	2	5	Тема 5. Восприятие 1. Восприятие, его свойства и влияющие на него факторы. 2. Ошибки и искажения при восприятии. 3. Восприятие организационным окружением человека. 4. Восприятие человеком окружения.	1, 8, 12, 18, 20, 26, 28, 30
6	2	6	Тема 6. Ценности и расположения 1. Ценности: источники и типы. 2. Расположения: источники и типы. 3. Удовлетворенность работой.	2, 8, 10, 20, 26, 28, 30
7	2	7	Тема 7. Мотивация 1. Смысл понятия мотивация. 2. Содержательные теории мотивации. 3. Процессуальные теории мотивации. 4. Оценка результатов труда и	3-5, 10, 17, 18, 23-25, 26, 30

			вознаграждение. 5. Система экономического стимулирования.	
			РАЗДЕЛ III. Группа	
8	4	8,9	Тема 8. Формирование групп и их структура 1. Типология групп 2. Стадии формирования группы. 3. Формальные группы. 4. Неформальные группы. 5. Условия, влияющие на эффективность работы группы.	2, 8, 10, 11-13, 15, 16, 19, 23-25, 26, 28, 30
9	2	10	Тема 9. Коммуникативное поведение в организации 1. Нисходящие коммуникации. 2. Восходящие коммуникации. 3. Горизонтальные коммуникации. 4. Формальные и неформальные коммуникации. 5. Коммуникативный процесс. 6. Коммуникативные барьеры.	1, 2, 8-13, 15, 16, 19, 23, 26-28, 30
10	4	11,12	Тема 10. Лидерство и власть 1. Лидерство как способ управления в организации. 2. Типы и функции лидеров. 3. Лидерство и руководство. Типы руководителей. 4. Поведенческие подходы к лидерству в организации. 5. Ситуационные подходы. 6. Новейшие подходы к руководству. 7. Власть и влияние как факторы организационных отношений.	1, 2, 8, 11-17, 19, 23, 26-30
11	2	13	Тема 11. Конфликты и переговоры 1. Функции, типы, уровни и возникновение конфликтов. 2. Виды и методы управления конфликтами. 3. Индивидуальный стресс. 4. Методы управления стрессами. 5. Переговоры.	1, 2, 6, 8, 11-16, 19, 21, 23, 26, 28, 30
			РАЗДЕЛ IV. Организация	
12	2	14	Тема 12. Структура организации и ее влияние на эффективность работы 1. Организация как система. Законы развития организации. 2. Организационная структура и принципы ее построения. 3. Производственная структура. 4. Жизненный цикл развития организации. 5. Влияние стадий жизненного цикла на организационное поведение.	5, 7, 9, 11, 15, 18, 24, 26, 30
13	2	15	Тема 13. Организационная культура 1. Организационная культура и ее функции.	5, 7, 9, 12, 16, 19, 25, 26, 30

			2. Модели отношения к персоналу. 3. Стадии развития организационной культуры 4. Имидж организации	
14	2	16	Тема 14. Управление изменениями и развитием организации 1. Влияние изменений на организационное поведение 2. Управление изменениями в организации. 3. Роль руководителя при проведении изменений. 4. Преодоление сопротивления переменам. 5. Тенденции развития организационного поведения.	5, 7, 9, 10, 13, 17, 23, 26, 29, 30
Итого	32			

8. Перечень лабораторных работ

№ темы	Всего часов	Наименование лабораторной работы. Задания, вопросы, отрабатываемые на лабораторном занятии	Учено-методическое обеспечение
1	2	4	3
		Не предусмотрено	

9. Задания для самостоятельной работы студентов

№ темы	Всего часов	Задания, вопросы, для самостоятельного изучения (задания)	Учено-методическое обеспечение
1	2	3	4
		РАЗДЕЛ I. Введение в курс Поведение в организации	
1	2	Тема 1. “Поведение в организации” как наука 1. Проанализировать поведение в организации как систему. Ее место и роль в управлении персоналом. 2. Изучить подходы к исследованию организационного поведения. 3. Провести сравнительный анализ подходов. 4. Выявить межнациональные особенности поведения в организации.	2, 8, 12, 13, 15, 16, 19, 23, 25, 27, 30
2	4	Тема 2. Теории поведения человека в организации 1. Составить эволюционную таблицу развития бихевиоризма. 2. Описать вклад различных ученых в развитие бихевиоризма. 3. Изучить теорию когнитивного диссонанса. 3. Перечислите способы научения и дайте описание каждого.	3, 7, 10, 12, 18, 20, 27, 28, 30
3	4	Тема 3. Особенности поведения в организации в различных странах 1. Провести сравнительный анализ особенностей организационного поведения США, Японии и России. 2. Выявите особенности формирования поведения в организации в России. 3. Перечислите стереотипы положительных и отрицательных качеств немецкой и русской нации. 4. Определите меры, способствующие культурной адаптации.	2, 5, 8-12, 15, 16, 19, 23-27-30

		РАЗДЕЛ II. Личность	
4	4	<p>Тема 4. Личность и организация</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составьте описание своей личности, используя перечисленные в лекции основные свойства личности. 2. Дайте характеристику трем инстанциям личности, выделенным З. Фрейдом, и приведите примеры, иллюстрирующие личность в этих инстанциях. 3. Перечислите социальные характеристики личности. 4. Изучите влияние основных черт характера на поведение человека. 	5, 7, 8, 11, 13, 20, 27, 29, 30
5	4	<p>Тема 5. Восприятие</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выделите факторы, влияющие на восприятие. 2. Опишите ошибки и искажения при восприятии. Приведите примеры, иллюстрирующие лекционный материал. 3. Напишите доклад на тему «Восприятие организационным окружением человека». 4. Поясните термины «стереотип», «перцептивная защита». Приведите примеры. 	1, 7, 11, 15, 20, 27, 28, 30
6	4	<p>Тема 6. Ценности и расположения</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опишите систему жизненных ценностей, представленную Альфредом Адлером. 2. Проведите сравнительный анализ систем ценностей Гордона Оллпорта и Альфреда Адлера. 3. Составьте таблицу факторов, влияющих на удовлетворенность работой. 	2, 8, 10, 17, 20, 27, 30
7	4	<p>Тема 7. Мотивация</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведите сравнительный анализ содержательных теорий мотивации. 2. Изучите процессуальные теории мотивации и сформулируйте сущность каждой теории. 3. Рассмотрите денежное вознаграждение в контексте различных теорий мотивации. 4. Составьте схему системы экономического стимулирования. 	3-5, 10, 17, 18, 23-25, 27, 30
		РАЗДЕЛ III. Группа	
8	4	<p>Тема 8. Формирование групп и их структура</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составьте схему «Типология групп». 2. Составьте таблицу «Стадии формирования группы». 3. Выявите общее и отличие формальных и неформальных групп. 4. Опишите условия, влияющие на эффективность работы группы. 	2, 8, 10, 11-13, 15, 16, 19, 23-25, 27, 28
9	5	<p>Тема 9. Коммуникативное поведение в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Перечислите проблемы нисходящих коммуникаций и предложите пути их устранения. 2. Опишите методы восходящих коммуникаций. 3. Докажите необходимость горизонтальных коммуникаций. 4. Приведите примеры формальных и неформальных коммуникаций. 5. Нарисуйте организационную структуру предприятия и укажите все коммуникации, существующие на нем. 6. Опишите все этапы коммуникативного процесса. 7. Проиллюстрируйте примерами все коммуникативные 	1, 2, 8-13, 15, 16, 19, 23, 27-28, 30

		барьеры.	
10	5	Тема 10. Лидерство и власть 1. Назовите типы лидеров и опишите их функции. 2. Лидерство и руководство: общее и отличие. 3. Опишите типы руководителей. 4. Власть и влияние как факторы организационных отношений. 5. Выберите конкретного лидера, определите его тип, опишите его функции и докажите, что выбранный вами человек является лидером. Подготовьте презентацию.	1, 2, 8, 11-17, 19, 23, 27-30
11	5	Тема 11. Конфликты и переговоры 1. Назовите функции, типы, уровни и причины возникновения конфликтов. 2. Перечислите виды и методы управления конфликтами. 3. Выявите сущность индивидуального стресса и его причины. 4. Предложите свои методы управления стрессами. 5. Смоделируйте ситуацию ведения переговоров.	1, 2, 6, 8, 11-16, 19, 21, 23, 27, 28, 30
		РАЗДЕЛ IV. Организация	
12	5	Тема 12. Структура организации и ее влияние на эффективность работы 1. Опишите законы развития организации. 2. Проведите сравнительный анализ организационных структур. 3. Нарисуйте жизненный цикл развития организации. 4. Обоснуйте влияние стадий жизненного цикла на организационное поведение.	5, 7, 9, 11, 15, 18, 24, 27, 28, 30
13	5	Тема 13. Организационная культура 1. Назовите функции организационной культуры. 2. Опишите модели отношения к персоналу со стороны руководства. 3. Дайте характеристику стадиям развития организационной культуры. 4. Сформулируйте роль имиджа организации	5, 7, 9, 12, 16, 19, 25, 30
14	5	Тема 14. Управление изменениями и развитием организации 1. Сформулируйте влияние изменений на организационное поведение 2. Предложите методы управления изменениями в организации. 3. Выявите роль руководителя при проведении изменений. 4. Какими способами возможно преодолеть сопротивление персонала переменам в организации? 5. Опишите тенденции развития организационного поведения.	5, 7, 9, 10, 13, 17, 23, 27, 29, 30
Итого	60		

ВИДЫ СРС

Изучение данной дисциплины предполагает выполнение следующих видов самостоятельной работы студентов:

- написание реферата;
- подготовка докладов с презентацией;
- выполнение тестовых заданий;
- самостоятельное решение задач, кейсов;

- изучение основной и дополнительной литературы, чтение и анализ периодики и первоисточников;
- письменное домашнее задание, конспект.

Контроль и оценка результатов самостоятельной работы

- самоконтроль – регулярная подготовка к занятиям;
- контроль со стороны преподавателя – текущий (еженедельно в течение семестра – посещения лекций и практических занятий, устный опрос, выполнения заданий на практических занятиях, тестирование);
- отчет по докладам;
- итоговый контроль (экзамен)

ГРАФИК КОНТРОЛЯ СРС

№ недели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	О	О, П	О, П	О, П	ПР	О, П	О, П	О, П	О, П	ПР	О, П	О, П	О, П	О, П	ПР	О, П	О, П	ПР, Т, З

*О – опрос; П – доклад с презентацией; ПР - письменная работа,
Т – тестирование, З - зачет*

10. Расчетно-графическая работа

*Темы, задания, учебно-методическое обеспечение (ссылки на раздел 15.
«Перечень учебно-методического обеспечения для обучающихся по
дисциплине»)
Не предусмотрено*

11. Курсовая работа

*Темы, задания, учебно-методическое обеспечение (ссылки на раздел 15.
«Перечень учебно-методического обеспечения для обучающихся по
дисциплине»)
Не предусмотрено*

12. Курсовой проект

*Темы, задания, учебно-методическое обеспечение (ссылки на раздел 15.
«Перечень учебно-методического обеспечения для обучающихся по
дисциплине»)
Не предусмотрено*

13. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Компетенции ОПК-4; ПК-7 считаются сформированными на уровне, если студент выполнил все практические задания, самостоятельную работу, прошел промежуточную аттестацию по тестовым заданиям и получил зачет по дисциплине.

Этапы формирования компетенций:

1-й этап (9 неделя 7 семестра) – ОПК-4 оценивается по результатам опросов, участия в семинарских занятиях, подготовки докладов с презентациями, выполнения тестовых заданий;

2-й этап (18 неделя 7 семестра) – ПК-7 оценивается по результатам опросов, участия в семинарских занятиях, подготовки презентаций, выполнения итоговой контрольной работы;

3-й этап (зачет) - ОПК-4, ПК-7 оценивается по результатам сдачи зачета.

Компетенции сформированы:

- на 50 %, если студент получил по дисциплине «зачет» и ответил правильно на 30% вопросов «тестов» (1 уровень);
- на 70%, если студент получил по дисциплине «зачет» и ответил правильно на 60% вопросов «тестов» (2 уровень);
- на 100%, если студент получил по дисциплине «зачет» и ответил правильно на 90% вопросов «тестов» (3 уровень).

	Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Основные признаки уровня освоения компетенции (дескрипторы)
1	2	3	4
1	Пороговый уровень	Обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ООП ВО	способность решать известные, не многофакторные задачи, не имеющие далеко идущих последствий, часто встречающиеся, требующие практического знания, известными способами, описанными в стандартах (ФГОС ВО)
2	Продвинутый уровень	Превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для выпускника вуза	способность решать известные задачи, не имеющие далеко идущих последствий, часто встречающиеся, но имеющие множество ограничений, с несколькими группами заинтересованных сторон, зачастую способами, выходящими за рамки стандартов
3	Превосходный уровень	Максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования	способность решать задачи, принадлежащие известному семейству задач, с множеством конфликтующих ограничений, с несколькими группами заинтересованных сторон, последствия которых могут превышать локальную важность, зачастую способами, выходящими за рамки стандартов.

Наименование компетенции

Индекс	Формулировка:
ОПК-4	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	Знает: некоторые свойства восприятия информации, несколько методов индивидуального и группового принятия решений; содержательные теории мотивации; теории лидерства; факторы,

	<p>определяющие выбор организационной структуры; содержание и значение организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов</p> <p>Умеет: воспринимать необходимую информацию, выбирать элементарные методы индивидуального и группового принятия решений; выбирать содержательные теории мотивации при принятии управленческих решений; анализировать основные факторы, определяющие выбор организационной структуры; формировать некоторые элементы организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов</p> <p>Владеет: Способностью воспринимать информацию, элементарной методикой принятия индивидуальных и групповых решений; приемами содержательных теорий мотивации; методикой выбора организационной структуры с учетом различных факторов для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов.</p>
Продвинутый (хорошо)	<p>Знает: основные свойства восприятия информации, методы индивидуального принятия решений; классические и современные теории мотивации; основы построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности; теории лидерства; основные факторы, определяющие выбор организационной структуры; содержание и значение организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов</p> <p>Умеет: воспринимать и анализировать необходимую информацию, выбирать методы индивидуального и группового принятия решений; выбирать классические и современные теории мотивации при принятии управленческих решений; использовать на практике основные теории лидерства; анализировать основные факторы, определяющие выбор организационной структуры; формировать содержание организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов</p> <p>Владеет: Способностью воспринимать информацию, методикой принятия индивидуальных решений с учетом национальных особенностей управления; приемами классических и современных теорий мотивации; способностью использования на практике различных теорий лидерства; методикой выбора организационной структуры с учетом различных факторов для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов</p>
Высокий (отлично)	<p>Знает: основные свойства восприятия информации, методы индивидуального и группового принятия решений; национальные особенности управления; классические и современные теории мотивации; основы построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности; теории лидерства и особенности их использования на практике; основные факторы, определяющие выбор организационной структуры; содержание и значение организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; виды</p>

	<p>ответственности за принятые управленческие решения</p> <p>Умеет: воспринимать и анализировать необходимую информацию, выбирать методы индивидуального и группового принятия решений; применять национальные особенности управления; выбирать классические и современные теории мотивации при принятии управленческих решений; эффективно осуществлять процесс взаимодействия членов коллектива в ходе совместной трудовой деятельности; использовать на практике основные теории лидерства; анализировать основные факторы, определяющие выбор организационной структуры, и учитывать их при принятии управленческих решений; формировать содержание организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; выбирать виды ответственности за принятые управленческие решения</p> <p>Владеет: Способностью воспринимать информацию, методикой принятия индивидуальных и групповых решений с учетом национальных особенностей управления; приемами классических и современных теорий мотивации; основами построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности; способностью использования на практике различных теорий лидерства; методикой выбора организационной структуры с учетом различных факторов; способностью формирования организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; умением выбирать виды ответственности за принятые управленческих решений</p>
--	---

Наименование компетенции

Индекс	Формулировка:
ПК-7	способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	<p>Знает: некоторые отечественные источники информации; элементарные методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; элементарные методы анализа информации; процесс подготовки небольшого информационного обзора</p> <p>Умеет: выбирать некоторые отечественные источники информации; применять элементарные методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности,</p>

	<p>о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; элементарно анализировать информацию; подготовить небольшой информационный обзор</p> <p>Владеет: способностью выбора отечественных источников информации; элементарными методами сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; элементарными методами анализа информации; способностью подготовить небольшой информационный обзор</p>
<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Знает: отечественные и зарубежные источники информации; основные методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; основные методы анализа информации; различные варианты процесса подготовки информационного обзора</p> <p>Умеет: выбирать отечественные и зарубежные источники информации; применять основные методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; анализировать информацию различными методами; подготовить информационный обзор</p> <p>Владеет: способностью выбора отечественных и зарубежных источников информации; основными методами сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; основными методами анализа информации; способностью подготовить информационный обзор</p>
<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Знает: отечественные и зарубежные источники информации; методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; методы анализа информации; процесс подготовки подробного информационного обзора</p> <p>Умеет: выбирать отечественные и зарубежные источники информации; применять методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях</p>

	<p>организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; анализировать информацию; подготовить подробный информационный обзор</p> <p>Владеет: Способностью выбора отечественных и зарубежных источников информации; методами сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; методами анализа информации; способностью подготовить подробный информационный обзор</p>
--	--

Промежуточная аттестация обучающихся проходит по тестовым заданиям.

Итоговая аттестация – по вопросам для зачета и тестам.

Вопросы для зачета

1. Наука поведения в организации. Связь с другими дисциплинами и курсами.
2. Межнациональные особенности поведения персонала в организации.
3. Поведение в организации как система. Методы исследования. Этические аспекты проведения исследований.
4. Менталитет различных стран и его влияние на теорию и практику управления персоналом.
5. Социально-демографические особенности, способности и личные качества работников.
6. Ценности и их использование при анализе поведения персонала в организации.
7. Удовлетворенность работой. Факторы, ее формирующие. Влияние на производительность и дисциплину.
8. Основные теории мотивации.
9. Мотивация, сущность, механизм. Мотив и стимул.
10. Мотивация персонала на этапах трудовой карьеры.
11. Программы социальной мотивации. "Социальный кафетерий".
12. Группа: определение, классификация, стадии развития, размер.
13. Сплоченность группы. Команда. Эффективность коммуникаций в группе.
14. Лидерство.
15. Власть.
16. Конфликты: определение, типы, стадии.
17. Переговоры: стиль, тактика, последствия.
18. Стресс на предприятии: источники, формы проявления, последствия.
19. Тактика управления стрессом.

20. Организационная структура: принципы построения, компоненты, уровень формализации и стандартизации.
21. Формирование, развитие и ликвидация организации.
22. Организационная культура.
23. Имидж организации.
24. Управление изменениями и развитием организации.

Вопросы для экзамена

Не предусмотрено

Тестовые задания по дисциплине

- 1: Объектом исследования поведения в организации являются
 - +: работники
 - : поведение
 - : предметы труда
 - : средства труда
- 2: Задачи науки «Поведение в организации»
 - +: системное описание поведения работников
 - +: анализ причин поступков работников
 - : сохранение эффективных рабочих мест
 - : исследование системы мотивации
- 3: Основные закономерности и движущие силы, определяющие поведение сотрудников в условиях совместного труда и межличностного общения, являются ### курса «Поведение в организации»
 - +: предмет##
- 4: Работники организации, рассматриваемые с точки зрения должностного статуса или рабочего места, являются ### курса
 - +: объект##
- 5: Уровень группового поведения исследует
 - +: особенности принятия решений в зависимости от характеристик группы
 - : организационные стандарты и нормы
 - : индивидуальные способности, умения и навыки
 - : эффективные модели поведения в реальной действительности
- 6: Исследование индивидуальных способностей, умений, навыков и ограничений, свойственных определенным лицам проводится на уровне
 - +: индивида
 - : группы
 - : организации
 - : общества
- 7: Существуют следующие подходы к изучению поведения человека в организации, ориентированные на
 - +: человеческие ресурсы
 - +: результаты
 - : человеческий капитал
 - : зарплату
- 8: Исследование процессов и поведения системы – это ### подход
 - +: ситуационный
- 9: Исследование структур и функций системы – это ### подход
 - +: системный
- 10: Подход, при котором менеджер больше внимания уделяет активной поддержке работников, называется

+ : поддерживающим

- : ситуационным

- : системным

- : философским

11: Подход, объединяющий поведенческие науки, называется

+ : междисциплинарным

- : ресурсным

- : ситуационным

- : системным

12: Способ познания какого-либо неизученного процесса, объекта, явления представляет собой ### научного исследования

+ : метод

13: К общенаучным методам, применяемым в «Поведении в организации», относятся

+ : анализ

+ : системный

- : интервью

- : наблюдение

14: К специальным методам, используемым при изучении поведения в организации, относятся

+ : опрос

+ : наблюдения

- : абстрагирование

- : анализ

15: Метод, позволяющий получить большое количество информации от большого числа людей в ограниченное количество времени, называется

+ : анкетирование

- : интервью

- : опрос

- : беседа

16: Направление в психологии, в основе которого лежит понимание поведения человека как совокупности реакций на воздействие внешней среды, называется ###

+ : бихевиоризм#\$#

+ : б*х*в**ризм#\$#

17: Родоначальником бихевиоризма является

+ : Торндайк

- : Уотсон

- : Скиннер

- : Кеттел

18: Концепцию оперантного научения выдвинул

+ : Скиннер

- : Торндайк

- : Уотсон

- : Кеттел

19: Для предсказания поведения Кеттел вывел уравнение

+ : $R=f(S,P)$

- : $S=f(R,P)$

- : $P=f(S,R)$

- : $Q=f(L,K)$

20: Направление в психологии, делающее упор на психическую деятельность человека, называется ###

+ : когнитивизм

+ : к*гн*т*визм#\$#

21: Теорию когнитивного диссонанса выдвинул

+: Фестингер

-: Торндайк

-: Уотсон

-: Кеттел

22: Способ научения, при котором выработка новой реакции начинается с проб и ошибок и продолжается до положительного результата, называется

+: проб и ошибок

-: условный рефлекс

-: инсайт

-: подкрепляемое научение

23: Среди способов научения выделяют

+: условный рефлекс

+: инсайт

-: наблюдение

-: исследование

24: К методам научения относятся

+: позитивная компенсация

+: гашение

-: диссонанс

-: наблюдение

25: К факторам международной среды, влияющим на поведение в организации, относятся

+: социальные

+: юридические

-: экологические

-: биографические

26: Факторы, характеризующие уровень развития человеческих ресурсов в конкретной стране, называются ###

+: социальными

+: социальн#\$#

27: Факторы, отражающие отношение организации к женщинам, социальным группам и меньшинствам, называются ###

+: этическими

+: этическ#\$#

28: Привлечение государства в коллективные переговоры между наемными работниками и работодателями, является одним из ### факторов

+: политических

+: политическ#\$#

29: Выделяют следующие модели межкультурных различий

+: Клукхона - Стродтбека

+: Ронена - Шенкара

-: Маейерс - Бриггс

-: Хейманса - Ле Сенна

30: Клукхон А. и Стродтбек Ф. в модели межкультурных различий предлагают следующие параметры отношения человека к

+: природе

+: времени

-: ценностям

-: риску

31: Хофстейд Г. для выявления межкультурных различий предложил следующие параметры

- +: дистанция власти
- +: индивидуализм - коллективизм
- : природа человека
- : отношение ко времени
- 32: Модели межкультурных различий Хофстейда Г. и Клухона-Стродтбека отличаются следующими критериями
- +: дистанция власти
- +: отношение к риску
- +: природа человека
- : индивидуализм-коллективизм
- 33: Модели межкультурных различий Хофстейда Г. и Клухона-Стродтбека имеют общий критерий
- +: индивидуализм-коллективизм
- : природа человека
- : мужественность-женственность
- : отношение к риску
- 34: Выделение группы стран по признаку сходства культурных ценностей – это модель
- +: Ронена-Шенкара
- : Клухона-Стродтбека
- : Майерс-Бригс
- : Хейманса-Ле Сенна
- 35: К свойствам личности относятся
- +: социальная ориентированность
- +: психологические особенности
- : уровень зарплаты
- : наличие образования
- 36: Неповторимая совокупность биологических и социальных свойств человека, проявляющиеся в его общественной деятельности, называется ###
- +: личность#\$#
- 37: К основным инстанциям личности, которые выдвинул З. Фрейд относятся
- +: Оно, я, сверх я
- : Я, ты, оно
- : Оно, я, мы
- : Ты, мы, я
- 38: Инстанция личности по З. Фрейду, которая ищет возможность удовлетворить человеческие желания с учетом внешних факторов, называется ###
- +: эго
- 39: Инстанция личности по З. Фрейду, определяющая приемлемость конкретного способа поведения, называется ###.
- +: суперэго
- 40: Типология Хейманса – Ле Сенна выделяет типов личности
- +: 8
- : 16
- : 3
- : 4
- 41: Люди, долго остающиеся под впечатлением пережитого, трудно приспособляющиеся к обстановке, упорны и терпеливы, называются ###.
- +: вторичными
- 42: Люди, живущие настоящим, быстро приспособляющиеся к изменениям и отказывающиеся от своей цели, называются ###.
- +: первичными
- 43: Индикатор типов Майерс – Бриггс основан на выделении следующих пар альтернатив

- + : экстраверт – интроверт
- + : сенсорный – интуитивный
- : первичность – вторичность
- : сангвиник-холерик
- 44: К социальным характеристикам личности относятся
 - + : возраст
 - + : пол
 - : пригодность к работе
 - : физические способности
- 45: Люди, которые считают, что они контролируют свою судьбу, называются
 - + : интерналы
 - : экстерналы
 - : лидеры
 - : авантюристы
- 46: Степень любви человека к самому себе называется
 - + : собственным достоинством
 - : самоконтролем
 - : авторитарностью
 - : целеустремленностью
- 47: Люди, которые ценят в организации иерархию и власть, называются
 - + : авторитарными
 - : целеустремленными
 - : эгоистичными
 - : самовлюбленными
- 48: Процесс получения из окружения и обработки информации, называется ###
 - + : восприятие
- 49: К свойствам восприятия не относится
 - + : целеустремленность
 - : предметность
 - : структурность
 - : активность
- 50: Способность отражать объекты реального мира в форме целостных образов, называется
 - + : предметность
 - : активность
 - : осмысленность
 - : контекстность
- 51: Свойство восприятия, при котором внимание в конкретный момент времени сосредотачивается на одном стимуле, называется
 - + : активность
 - : предметность
 - : апперцептивность
 - : осмысленность
- 52: К внешним факторам, влияющим на селективность восприятия, относятся
 - + : размер
 - + : движение
 - : опыт
 - : самооценка
- 53: К внутренним факторам, влияющим на селективность восприятия, относятся
 - + : самоопределение
 - + : установка восприятия
 - : повторяемость

-: контрастность

54: Тенденция приписывания человеком своих чувств, настроений и мотивов деятельности другим людям, называется

+: проекцией

-: гало-эффектом

-: упрощением

-: стереотипизацией

55: Восприятие окружения по фрагментарной информации, полученной на основе первого впечатления, называется

+: упрощением

-: гало-эффектом

-: селективностью

-: стереотипизацией

56: Процесс, при котором человек воспринимает не всю поступающую к нему информацию, называется ###.

+: селективность

+: с*л*ктивн#\$#

57: Восприятие информации по одиночным характеристикам, называется

+: гало-эффектом

-: упрощением

-: селективностью

-: стереотипизацией

58: Для оценки воспринимаемого человека в организации используются следующие группы характеристик

+: физические

+: анкетные

-: информационные

-: компьютерные

59: В организации воспринимающий человек имеет следующие характеристики

+: глубина видения

+: личностные

-: компьютерные

-: анкетные

60: Набор стандартов и критериев, которым человек следует в своей жизни путем соответствующей оценки происходящих вокруг него явлений, называется ###

+: ценности

+: цен*ост#\$#

61: А. Адлер выделил следующие жизненные ценности

+: физические, эмоциональные, интеллектуальные

-: политические, религиозные, интеллектуальные

-: экономические, политические, религиозные

-: экономические, социальные, политические

62: К ценностям, которые выделил Г. Оллпорт, относятся

+: теоретические

+: эстетические

-: физические

-: установочные

63: К установочным ценностям относятся

+: добро и зло

-: полезно и вредно

-: любовь и ненависть

-: гармония и хаос

- 64: К ценностям, касающимся работающих людей, относятся
- + : упорство
 - + : справедливость
 - : коллективизм
 - : авторитетность
- 65: Отношение человека к чему-либо, определяющее положительную или отрицательную реакцию, называется ###.
- + : расположением
- 66: К типам расположений, касающихся работы, относятся
- + : удовлетворенность работой
 - + : приверженность организации
 - : коллективный труд
 - : авторитетное мнение
- 67: К факторам, определяющим удовлетворенность работой, относятся
- + : содержание работы
 - + : достойная оплата
 - : характер работника
 - : семейное положение
- 68: Удовлетворенность работой влияет на
- + : производительность труда
 - + : текучесть кадров
 - : семейное положение
 - : безработицу
- 69: Неудовлетворенность работой сотрудники могут выразить следующими способами
- + : уход из организации
 - + : борьба
 - : участие в прибылях
 - : вступление в профсоюз
- 70: Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации, называется ###
- + : мотивация
- 71: К содержательным теориям мотивации относятся теории
- + : Маслоу
 - + : Герцберга
 - : Врума
 - : Оучи
- 72: Разработал теорию мотивации на основе двух групп факторов, связанных с процессом труда специалистов высшего звена
- + : Герцберг
 - : Альдерфер
 - : Мак Клелланд
 - : Врум
- 73: Двухфакторная модель Герцберга основывается на следующих факторах
- + : поддерживающие
 - + : мотивирующие
 - : потребность во власти
 - : потребность в причастности
- 74: Модель Альдерфера включает следующие факторы
- + : существование
 - + : взаимоотношения
 - : достижения
 - : причастность

75: Модель Мак Клееланда включает следующие факторы

- + : достижения
- + : власть
- : взаимоотношения
- : рост

76: К трехуровневым содержательным моделям мотивации относятся

- + : Альдерфер
- + : Мак Клееланд
- : Маслоу
- : Герцберг

77: Человек должен надеется на то, что выбранный им тип поведения приведет к удовлетворению потребности, утверждает теория

- + : ожидания
- : справедливости
- : причастности
- : самовыражения

78: К процессуальным теориям мотивации относятся теории

- + : Врума
- + : Мак Грегор
- : Маслоу
- : Герцберга

79: Теория, утверждающая, что человек негативно относится к труду и старается как можно меньше работать, называется

- + : теория «Х»
- : теория «Y»
- : теория «А»
- : теория «Z»

80: Комплексную процессуальную модель мотивации разработали

- + : Портер-Лоулер
- : Хейманс- Ле Сенн
- : Майер-Бриггс
- : Мак Грегор-Оучи

81: Теорию ожидания разработал

- + : Врум
- : Мак Грегор
- : Маслоу
- : Герцберг

82: Союз двух и более людей, объединившихся вместе, чтобы достичь конкретной цели, называется ###

- + : группа

83: По признаку ведущей совместной деятельности группы бывают

- + : производственные
- + : управленческие
- : временные
- : функциональные

84: Идеальные группы, являющиеся носителями эталонного поведения, называются

- + : референтные
- : целевые
- : номинальные
- : гомфотерные

85: Многоцелевые группы, ориентированные на долговременное выполнение определенной функции, называются

+: функциональные

-: целевые

-: постоянные

-: производственные

86: По признаку цели существования выделяют следующие группы

+: целевые

+: дружеские

-: управленческие

-: номинальные

87: К формальным группам относятся

+: руководители

+: комитеты

-: дружеские

-: малые

88: Группы, возникающие в рамках формальной организации на основе социальных взаимоотношений, называются

+: неформальные

-: формальные

-: рабочие

-: малые

89: К индивидуальным потребностям, на основе которых возникают неформальные организации, относятся

+: принадлежность

+: взаимопомощь

-: лидерство

-: уважение

90: Процесс создания и укрепления приемлемого или неприемлемого поведения в группе, называется

+: социальный контроль

-: неформальное лидерство

-: сопротивление переменам

-: общие интересы

91: Стадия развития группы, на которой ее участники начинают узнавать друг друга, устанавливают правила поведения, называется стадией

+: образования

-: конфронтации

-: дифференциации

-: исполнения

92: Стадия развития группы, на которой ее участники выявляют различия между групповыми и личными целями, называется стадией

+: конфронтации

-: образования

-: дифференциации

-: исполнения

93: Стадия развития группы, на которой ее участники активно исполняют свои роли, называется стадией

+: исполнения

-: конфронтации

-: дифференциации

-: наивысшей работоспособности

94: Стадия развития группы, на которой энергия ее участников направлена на обеспечение эффективной работы и достижение высоких результатов, называется стадией

+ : наивысшей работоспособности

- : конфронтации

- : дифференциации

- : исполнения

95: Модели поведения, ожидаемые от членов групп в соответствии с тем местом в группе, которое они занимают, называются

+ : роли

- : ценности

- : возможности

- : нормы

96: Принятые образцы поведения внутри группы, которые должны выполняться всеми ее членами, называются

+ : нормы

- : роли

- : ценности

- : статус

97: Положение или ранг, который присваивается тому или иному члену этой группы другими ее членами, называется

+ : статус

- : нормы

- : роли

- : лидер

98: Насколько члены группы удовлетворены совместной работой и насколько их привлекает перспектива продолжать работать вместе, называется ###.

+ : сплоченность

99: Условно выделяют следующие групповые нормы, касающиеся

+ : процесса исполнения

+ : распределения ресурсов

- : определения лидера

- : заполнения документации

100: Передача информации от одного человека к другому с целью добиться от принимающей стороны точного понимания отправленного сообщения, называется ###

+ : коммуникация

101: Поток информации от высших организационных уровней к нижним называется коммуникациями

+ : нисходящими

- : управленческими

- : командирскими

- : падающими

102: К проблемам нисходящих коммуникаций относят

+ : коммуникативные перегрузки

+ : коммуникативные потребности

- : искажения информации

- : фильтрация информации

103: К потребностям нисходящих коммуникаций относят

+ : рабочий инструктаж

+ : обратная связь

- : заработная плата

- : фильтрация информации

104: Поток информации от низших организационных уровней к высшим называется коммуникациями

+ : восходящими

- : рабочими
- : организационными
- : отчетными
- 105: К трудностям восходящих коммуникаций относят
 - + : искажения информации
 - + : задержки информации
 - : рабочий инструктаж
 - : социальная поддержка
- 106: Методами восходящих коммуникаций являются
 - + : вопросы к сотрудникам
 - + : собрания работников
 - : обратная связь
 - : рабочий инструктаж
- 107: Коммуникации, которые соединяют между собой командные цепочки организации и позволяют координировать взаимодействие ее подразделений на одном уровне, называются ###.
 - + : горизонтальными
- 108: Развитию горизонтальных коммуникаций способствуют
 - + : сети
 - + : ответственный за разрешение трудовых споров
 - : обратная связь
 - : сплетни
- 109: К формальным каналам передачи информации относят
 - + : официальные отчеты
 - + : служебные записки
 - : дружеские беседы
 - : передача слухов
- 110: Шаг в коммуникативном процессе, когда отправитель зашифровывает идею с помощью подходящих символов, называется ###
 - + : кодирование
- 111: Шаг в коммуникативном процессе, когда отправитель выбирает коммуникативный канал и передает сообщение, обязательно учитывая фактор времени, называется ###
 - + : передача
- 112: Шаг в коммуникативном процессе, когда получателем происходит понимание полученного сообщения, называется ###
 - + : декодирование
- 113: Коммуникативные помехи, порождаемые человеческими эмоциями, системами ценностей и неумением слушать, называются ###
 - + : личностными
- 114: К физическим барьерам относятся
 - + : стены
 - + : большие расстояния
 - : разница в телосложении
 - : разница в поле
- 115: Барьеры, возникающие на базе ограничений используемых символов, называются ###
 - + : семантическими
- 116: способность человека влиять на других так, чтобы они работали на достижение целей организации самым эффективным способом, называется ###
 - + : лидерство
- 117: Подлинным лидером является
 - + : один из нас
 - + : лучший из нас

-: один за всех

-: все за одного

118: Отношения типа «хозяин-раб» называются лидерством

+: неэффективным

-: авторитарным

-: демократическим

-: негативным

119: Отношения типа «начальник-подчиненный» называются лидерством

+: авторитарным

-: неэффективным

-: демократическим

-: негативным

120: Отношения типа «лидер-последователь» называются лидерством

+: эффективным

-: авторитарным

-: демократическим

-: негативным

121: Отношения типа «выборный руководитель-подчиненный» называются лидерством

+: демократическим

-: авторитарным

-: неэффективным

-: негативным

122: К представителям теории личностных черт («теория великих людей») относятся

+: Файоль

+: Стигдилл

-: Хейманс

-: Врум

123: Файоль считал, что лидер должен обладать следующими личными качествами

+: способность к планированию и контролю

+: общая компетентность

-: уверенность в себе

-: активность и энергичность

124: Стигдилл, что лидера характеризуют следующие личные качества

+: интеллектуальные способности

+: знание дела

-: умение работать с людьми

-: моральные и волевые навыки

125: Беннис определил следующие личные качества лидера

+: управление вниманием

+: управление значением

-: управление автомобилем

-: управление персоналом

126: Тид выделил следующие универсальные черты лидера

+: энтузиазм

+: порядочность

-: общий кругозор

-: уверенность в себе

127: Подход, предполагающий рассмотрение того, что лидеры делают на самом деле, называется ###

+: поведенческий

128: К поведенческим подходам относятся

+: позитивный стиль

- + : авторитарный стиль
- : принятие решений
- : сверхруководство
- 129: Стиль руководства, предполагающий поощрение сотрудников, называется ###
- + : позитивный
- 130: Стиль руководства, основанный на взысканиях и санкциях, называется ###
- + : негативный
- 131: Стиль руководства, предполагающий концентрацию в руках лидера всех властных полномочий, называется ###
- + : авторитарный
- 132: Стиль руководства, при котором лидер сильно зависит от мнения группы и играет второстепенную роль, называется ###
- + : анархический
- 133: Подход, при котором выбор адекватного стиля руководства определяется в ходе анализа природы управленческой ситуации, называется ###
- + : ситуационный
- 134: К ситуационным подходам относятся
 - + : ориентация на обстоятельства
 - + : путь-цель
 - : ориентация на результаты
 - : сверхруководство
- 135: Модель ситуационного руководства разработали
 - + : Герси-Бланчард
 - : Хейманс-Ле Сенн
 - : Эванс-Хаус
 - : Майерс-Бриггс
- 136: Ситуационный подход, ориентированный на обстоятельства, разработал
 - + : Фидлер
 - : Врум
 - : Оучи
 - : Мак Грегор
- 137: Модель принятия решений разработал
 - + : Врум
 - : Фидлер
 - : Оучи
 - : Мак Грегор
- 138: Концепцию субститутов и усилителей влияния разработал
 - + : Керр
 - : Фидлер
 - : Оучи
 - : Врум
- 139: Модель само- и сверхруководства разработали
 - + : Манц-Симе
 - : Герси-Бланчард
 - : Эванс-Хаус
 - : Блейк-Моутон
- 140: Модель руководства, при котором руководители должны обязательно заниматься самообразованием и моделировать его для своих подчиненных, называется
 - + : сверхруководство
 - : саморуководство
 - : усилители влияния
 - : тренерская

- 141: К источникам власти относятся
+: формальная власть
+: знания
-: страх
-: вознаграждения
- 142: Основой власти являются
+: принуждение
+: вознаграждение
-: личные качества
-: формальная власть
- 143: Тактика власти включает
+: убеждение
+: коалиции
-: страх
-: потребности
- 144: Несогласие между сторонами по поводу чего-либо называется ###
+: конфликт
- 145: К положительным функциям конфликта относятся
+: разрядка напряженности
+: получение новой информации
-: увольнение сотрудников
-: снижение дисциплины
- 146: К отрицательным функциям конфликта относятся
+: эмоциональные затраты
+: ухудшение отношений
-: стимулирование к изменениям
-: выявление проблем
- 147: К причинам конфликтов относят
+: ограниченность в ресурсах
+: различие в целях
-: поиск новой информации
-: социальная поддержка
- 148: К уровням конфликтов относятся
+: внутриличностный
+: межличностный
-: первичный
-: вторичный
- 149: К внутриорганизационным конфликтам относятся
+: линейно-функциональный
+: вертикальный
-: финансовый
-: ресурсный
- 150: К структурным методам управления конфликтами относятся
+: разъяснения требований
+: обоснованные вознаграждения
-: противоборство
-: компромисс
- 151: К межличностным методам управления конфликтами относятся
+: уступчивость
+: уклонение
-: разъяснение требований
-: уточнение целей

152: Состояние общего напряжения организма, возникающее в результате различных причин, называется ###

+ : стресс

153: К личностным факторам, вызывающим стресс, относятся

+ : состояние здоровья

+ : семейные проблемы

- : карьерное продвижение

- : конкуренция на рынке труда

154: К организационным факторам, вызывающим стресс, относятся

+ : взаимоотношения в организации

+ : трудовая деятельность

- : состояние здоровья

- : семейные проблемы

155: К видам стрессов относятся

+ : хронический

+ : информационный

- : биологический

- : экономический

156: К поведенческим последствиям стресса относятся

+ : слухи

+ : прогулы

- : апатия

- : повышенное давление

157: С точки зрения процесса, посредством которого создается и сохраняется структура системы, организация рассматривается как

+ : процесс

- : система

- : социум

- : персонал

158: С точки зрения совокупности взаимоотношений, видов деятельности, прав, обязанностей организация рассматривается как

+ : система

- : процесс

- : социум

- : персонал

159: С точки зрения группы людей с общими целями организация рассматривается как

+ : социум

- : система

- : процесс

- : персонал

160: Соподчиненность звеньев управления снизу доверху характерна для следующей организационной структуры

+ : линейной

- : функциональной

- : матричной

- : дивизиональной

161: Создание подразделений, каждое из которых имеет определенную задачу и обязанности, характерно для следующей организационной структуры

+ : функциональной

- : линейной

- : матричной

- : дивизиональной

- 162: Организационная культура выполняет следующие функции
- + формирует имидж организации
 - + усиливает вовлеченность в дела организации
 - формирует потребности сотрудника
 - устанавливает систему вознаграждений
- 163: К внутренним факторам, влияющим на формирование организационной культуры, относятся
- + миссия организации
 - + стратегия организации
 - общие экономические условия
 - расовые различия
- 164: К факторам, поддерживающим организационную культуру, относятся
- + отбор персонала
 - + деятельность высшего звена
 - внешние изменения
 - содержание работы сотрудников
- 165: К структурным изменениям в организации относятся
- + появление новых структурных единиц
 - + высокая степень автономии
 - поощрение инициативы
 - создание неформальной атмосферы
- 166: К культурным изменениям в организации относятся
- + создание неформальной атмосферы
 - + поощрение инициативы
 - прямая и обратная связь
 - высокая степень автономии
- 167: К причинам сопротивления организационным изменениям относятся
- + недостаточная информированность
 - + не участие работников в переменах
 - низкая производительность труда
 - конфликты
- 168: К методам преодоления сопротивления организационным изменениям относятся
- + наличие полной и точной информации
 - + привлечение сотрудников к принятию решений
 - повышение производительности труда
 - разжигание конфликтов

ОЦЕНКА ТЕСТА

За каждый правильный ответ -1 балл.

За неправильный или неуказанный ответ -0 баллов.

Шкала оценок:

- неудовлетворительно до 50% (25 и менее);
- удовлетворительно от 50 до 75% (30 -25 вопросов);
- хорошо от 75 до 90% (39 -30 вопросов);
- отлично –более 90% (45 -40 вопросов).

ПРИМЕР КЕЙСА

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ В СИТУАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Кейс содержит описание кризисной ситуации, возникшей на малом предприятии, работающем в сфере делового туризма. Кризис был вызван как внешними факторами (активизацией конкурентной борьбы), так и проблемами разногласий по поводу перспектив развития между учредителями и внутренней конкуренцией среди ведущих

сотрудников. Руководство приняло решение о проведении исследования с целью оценки человеческого потенциала развития компании.

Материалы кейса могут быть использованы для развития навыков диагностики проблем развития человеческих ресурсов компании в ситуации организационных изменений и анализа особенностей трудовой мотивации как основы построения системы нематериального (нефинансового) стимулирования.

Описание проблемы

Компания «Макс» была создана в 1991 г. первоначально как оператор въездного туризма. С течением времени Россия становилась все более открытой для зарубежных гостей, и стало очевидно, что Санкт-Петербург привлекает не только обычных туристов, но и большое количество деловых людей со всего мира. Этот факт значительно повлиял на концепцию бизнеса. В 1997 г. началось становление компании в качестве профессионального организатора конгрессов и конференций.

К 2003 г. компания «Макс» зарекомендовала себя высококвалифицированными надежным организатором мероприятий любого масштаба и уровня сложности, как в Санкт-Петербурге, так и на Северо-Западе России. Она являлась активным членом российских и международных профессиональных ассоциаций. Уникальный опыт сотрудников компании, участвовавших в обслуживании более чем 500 мероприятий — от небольших семинаров до международных конгрессов и крупных фестивалей, их творческая инициатива и неизменное внимание к любому пожеланию заказчика определяли успех компании «Макс».

Компания выступала под лозунгом: «Наши преимущества — Ваши выгоды!».

В рекламном буклете подчеркивались следующие качества: ***«Надежность** — многолетний опыт успешной работы компании — надежные, проверенные временем связи с нашими партнерами по бизнесу — профессионализм сотрудников компании, заинтересованных в общем успехе мероприятия. **Высокое качество** — доскональное знание местного рынка, что позволяет нам выступать Вашим квалифицированным консультантом по любым вопросам организации — оптимальное сочетание цены и качества наших услуг — применение современных компьютерных технологий и собственных программных разработок. **Индивидуальный подход** — каждое мероприятие уникально — мы создаем его только для Вас и Ваших гостей — творческий подход сотрудников компании, их энергия — все для успеха Вашего мероприятия — над всеми Вашими мероприятиями работает Ваш личный менеджер „Макс“».*

Компания с момента создания принадлежала двум владельцам, которые выступали в роли директоров. Один из директоров — А. Иванов — выполнял функции генерального директора и специалиста в области маркетинга. Второй — Б. Петров — финансового директора. Структура компании состояла из 5 отделов, руководители которых напрямую подчинялись директорам. Три отдела занимались поиском заказчиков и организацией мероприятий в различных сферах делового туризма: медицине и биологии, культуре (фестивали, конкурсы), политике (конгрессы и семинары), спорте (проведение соревнований). Один отдел занимался практической организацией всех мероприятий: заказом помещений, гостиниц, питания, транспорта. Успех компании в поиске заказов во многом держался на личных связях руководителей в доверенных им областях.

К 2003 г. штат компании состоял из 25 квалифицированных менеджеров, текучка практически отсутствовала.

С 2002 г. в компании начали проявляться признаки кризисной ситуации. В Санкт-Петербурге появились активные конкуренты в сфере делового туризма, усилилась борьба за получение заказов. Старели начальники отделов. В 2003 г. директорами было принято решение ввести должность директора по развитию, на которую был принят наемный менеджер — В. Сидоров. Его прежняя работа создала ему устойчивые связи в администрации города. Предполагалось, что эти связи помогут в

поиске информации о мероприятиях, проводимых в Санкт-Петербурге. В реальности же новому директору приходилось решать внутренние конфликты в коллективе. В 2003 г. был открыт новый отдел, цель которого заключалась в организации выставок, была принята на работу новая руководительница отдела. Погоня за заказами приводила к тому, что отделы искали и организовывали заказы не только в своей сфере, но и в других, поскольку их вознаграждение было связано с количеством проведенных заказов. В компании развивалась внутренняя конкуренция. Руководители бегали то к одному, то к другому директору с жалобами друг на друга, игнорируя нового директора по развитию.

Владельцы решили рассмотреть новые направления развития, однако их точки зрения разошлись. Генеральный директор считал, что необходимо уходить от работы в одном регионе, последовательно открывая филиалы в Москве, Новгороде, Пскове, Петрозаводске, Мурманске. Он полагал, что необходимо совершенствоваться в сфере делового туризма, активнее выходить на международные рынки. Им был приглашен специалист-консультант, задача которого заключалась в разработке новой маркетинговой стратегии развития.

Финансовый директор относился к новой идее скептически. Он считал, что нужно увеличить количество отделов, не привязывая их к определенной сфере деятельности, ориентируя их на основной результат — количество полученных заказов. В случае неудачи он предпочитал вообще отказаться от основного профиля деятельности — делового туризма и заняться другим видом бизнеса, например, ресторанным. Новый директор по развитию поддерживал генерального директора, однако считал, что нужно изменить существующую организационную структуру и предпринять ряд действий в управлении персоналом, которые помогли бы сгладить конфликтную ситуацию. По его инициативе и при поддержке генерального директора было принято решение о проведении исследования в виде опроса и собеседования с менеджерами компании, чтобы прояснить их отношение к ситуации, их видение перспектив развития. Кроме того, директора хотели выяснить, какие нефинансовые факторы можно использовать в качестве стимулов развития. Проведение исследования было поручено группе консультантов.

Методы и процедура исследования

Целью исследования являлась оценка человеческого потенциала развития ООО «Макс», получение информации о возможных методах вовлечения персонала в процесс организационного развития.

Были поставлены следующие задачи:

- диагностика ресурсов развития с точки зрения персонала;
- определение особенностей трудовой мотивации как основы построения системы нематериального (нефинансового) стимулирования.

Использовались следующие методы:

- определение целевых приоритетов организации с помощью методики В. Герчикова; Определение особенностей трудовой мотивации с помощью методики В. Герчикова;
- определение удовлетворенности условиями работы с помощью методики свободного выбора из перечня предложенных утверждений и методики «Незаконченные предложения» (дополнение начатого предложения);
- собеседование с руководителями подразделений с целью выявления их отношения к сложившейся ситуации.

Использовались следующие понятия: Нематериальное (нефинансовое) стимулирование: поощрения, которые не выдаются сотруднику в виде наличных или безналичных средств, однако могут требовать инвестиций со стороны компании. Они направлены на повышение лояльности сотрудников к компании одновременно со снижением издержек по компенсации сотрудникам их трудозатраты делятся на три группы:

- не требующие прямых инвестиций со стороны организации;
- требующие инвестиций и распределяемые безадресно;
- требующие инвестиций и распределяемые адресно.

Результаты исследования

Оценка персоналом основных целей предприятия и направлений развития

Результаты расстановки основных приоритетов деятельности высшим руководством организации приведены на рисунке (чем выше столбик диаграммы, тем менее значим приоритет).

Перспективы развития оценены следующим образом: 18 человек дали позитивную оценку, 3 — негативную и 2 — нейтральную.

Оценка персоналом деятельности руководителей:

- негативных оценок — 12;
- нейтральных — 7;
- позитивных — 4.

Примеры высказываний:

- «лебедь, рак и щука»;
- «управляет по-советски»;
- «все знает, но не хочет сделать, как следует»;
- «три собственные части успеха»;
- «симпатичные мужики».

Оценка главных проблем, тормозящих развитие:

- отсутствие у руководителей общего языка;
- недостаток внимания;² Герчиков В. И. Указ.соч.

Мнения сотрудников изложены дословно.

- всем мало платят;
- непонимание руководством нужд сотрудников;
- поиск клиентов;
- отсутствие единой цели;
- низкий уровень оснащенности и организации труда.

Самую низкую оценку получили следующие факторы:

- перспектива повышения заработной платы;
- удовлетворенность материальным положением;
- перспективы повышения по службе;
- система начисления заработной платы;
- справедливость распределения премий;
- реакция администрации на критику (излишне болезненная);
- качество обмена информацией между подразделениями.

Высокую оценку получили следующие утверждения:

- я дорожу своим коллективом;
- мое рабочее место хорошо оснащено;
- я хорошо представляю рабочие проблемы моего начальства;
- на рабочем месте я чувствую себя хозяином;
- я знаю критерии эффективности моей работы;
- я собираюсь повысить уровень образования;
- начальник доступен и открыт в общении.

Основные проблемы, отмеченные руководителями подразделений в процессе собеседования:

1. Неэффективность системы бухгалтерского учета и отсутствие финансового анализа как текущей деятельности, так и стратегического развития предприятия.
2. Неэффективность организационной структуры управления, предмета деятельности подразделений; дублирование функций, «сталкивание лбами» отделов, занимающихся организацией конгрессов.

3. Несовершенство системы стимулирования: несвоевременность и необоснованность премирования, недостаточность форм морального стимулирования, преобладание форм наказания, а непоощрения.
4. Недостаточность информационного обеспечения, трудности в получении информации (финансового и управленческого плана), необходимой для работы.
5. Сложности в повышении квалификации (отсутствие финансирования).
6. Старение основного персонала, сложности в подборе и продвижении молодых кадров.

Вопросы для обсуждения

1. Проанализируйте результаты исследования и выделите наиболее значимые, по мнению сотрудников, проблемы компании, препятствующие ее дальнейшему развитию.
2. Предложите действия, способствующие разрешению выделенных проблем. Особое внимание уделите предложениям по разработке системы нематериального стимулирования сотрудников. Она может включать стимулы, не требующие прямых инвестиций со стороны организации; требующие инвестиций и распределяемые безадресно; требующие инвестиций и распределяемые адресно.

Типовые задачи

Задача №1 (расчет эффекта обучения персонала)

В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

Решение задачи:

Результаты обучения работников повлияют на значительное число параметров работы фирмы. К таким параметрам можно отнести: объем реализации продукции и прибыль, получаемая фирмой; численность заказчиков фирмы; осведомленность о продукции, выпускаемой фирмой; производительность труда работника отдела маркетинга и т.п.

Эффект представляет собой разницу между полученными результатами и затратами на соответствующие мероприятия.

Затраты в данном случае равны: $2 \cdot 10 = 20$ тыс. ден. ед. – это сумма, которую потратила фирма на обучение десяти работников.

Согласно условию, производительность труда каждого из работников, прошедших обучение, увеличивается на 3 тыс. ден. ед. ежегодно. Такой эффект от обучения длится предположительно 5 лет. Следовательно, результат обучения равен: $3 \cdot 10 \cdot 5 = 150$ тыс. д.е.

Таким образом, эффект обучения составляет: $150 - 20 = 130$ тыс. ден. ед. или 13 тыс. ден. ед. на каждого обучающегося работника.

Задача №2 (распределение средств на поощрение работников)

Собственник предприятия выделил 88 ден. ед. на поощрение 3-х работников и решил распределить эти средства обратно пропорционально количеству потраченного рабочего времени. Сколько ден. ед. получит каждый работник, если один из них потратил 3 часа, второй – 25/16 часов, третий – 5 часов?

Решение задачи:

Пусть K – коэффициент пропорциональности. Тогда искомыми частями будут: $K/3$, $16K/25$, $K/5$. Таким образом, $88 = K/3 + 16K/25 + K/5$, $88 = 88K/75$, $K = 75$.

Работник, потративший 3 рабочих часа, получит $75/3 = 25$ ден. ед. Работник, потративший 25/16 часов, получит $16 \cdot 75/25 = 48$ ден. ед. Работник, потративший 5 часов, получит $75/5 = 15$ ден. ед.

Задача №3 (задача о вариантах оплаты обучения)

Организация решает, принять ли условия договора с учебным заведением. В соответствии с договором, на протяжении 4 лет 20 сотрудников организации пройдут курс годового обучения (одновременно на протяжении года будет обучаться 5 человек). Администрация учебного заведения подтверждает что плата за обучение будет расти от влиянием инфляции. Более того, администрация огласила заранее, что имеет намерение увеличивать оплату за обучение на 200 долл. ежегодно на протяжении 3-х лет, начиная со следующего учебного года (в данное время плата за обучение на 1 сотрудника составляет 2000 долл. за год). В этой связи при составлении договора учебное заведение предлагает организации особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников одновременно, за весь период действия договора, исходя из установленного в настоящее время размера оплаты. Какой вариант оплаты (и при каких условиях) лучший для организации?

Решение задачи:

Если организация внесет оплату за обучение одновременно за всех обучающихся, то ее издержки составят:

$$2000 \cdot 20 = 40000\$.$$

Если организация будет производить оплату за обучение ежегодно, то сумма оплаты будет отличаться по годам, учитывая, что оплата обучения одного человека будет увеличиваться каждый год на 200 долл. При этом сумма оплаты составит:

- за 1-й год: $2000 \cdot 5 = 10000\$$;
- за 2-й год: $2200 \cdot 5 = 11000\$$;
- за 3-й год: $2400 \cdot 5 = 12000\$$;
- за 4-й год: $2600 \cdot 5 = 13000\$$.

Общая сумма составит 46000\$, что на 6000 долл. больше, чем при единоразовом внесении оплаты за обучение. Эта разница будет еще больше в условиях инфляции.

Если у организации есть альтернативный источник вложения средств (например, на депозитный вклад), то оптимальный вариант оплаты будет зависеть от банковской ставки. Если общий доход от вложения средств в банк превысит указанную выше разницу в размере 6000 и более долл., то средства за обучение целесообразно вносить постепенно.

Предположим, организация располагает суммой в 40000\$. Из этой суммы 10000\$ - это оплата обучения за 1-й год. Следовательно, у организации остаются свободные средства в сумме 30000\$. Вложение этой суммы под 12% годовых принесет дополнительный доход в сумме 3600\$. Накопленная сумма на конец первого года - 33600\$. Из этой суммы производится оплата за обучение в размере 11000\$. Остается 22600\$. За второй год сумма процентов составит 2712\$. Накопленная сумма на конец второго года - 25312\$. Из нее производится оплата за обучение - 12000\$. Остается 13312\$. Сумма процентов за третий год - 1597\$. Накопленная сумма на конец третьего года - 14909\$. Из этой суммы производим оплату за обучение за четвертый год - 13000\$. Остается сумма в размере 1909\$, что меньше сэкономленной суммы в 6000 и более долл.

Следовательно, организации более выгодно произвести оплату за обучение единовременным платежом за четыре года вперед.

14. Образовательные технологии

В целях реализации задач, поставленных в рамках изучения дисциплины «Поведение в организации», настоящей рабочей программой предусмотрено использование в учебном процессе следующих образовательных технологий:

- мультимедиа-технологии (презентационный материал, видеоматериалы), как демонстративное средство для представления и изучения материала;
- средства контроля знаний (тестирование);
- групповая работа (тренинги, групповое решение задач);
- игровые технологии (решение кейсов, разбор типовых ситуаций).

В соответствии с требованиями ФГОС ВОпо направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

15. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

(позиции раздела нумеруются сквозной нумерацией и на них осуществляются ссылки из 5-13 разделов)

Рекомендуемая литература

1. Обязательные издания

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

2. Елина В.Н. Организационное поведение в отрасли производства [Электронный ресурс] : методическое пособие / В.Н. Елина. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73280.html>

3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

4. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

2. Дополнительные издания

5. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учеб. / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - 3-е изд. - СПб. [и др.] : Питер, 2008. - 496 с. (38 экз.)

6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина, 2009. – 848 с. (8 экз)

7. Бендас, Т.В. Психология лидерства: учебное пособие для вузов / Т.В. Бендас. - СПб.: Питер, 2009. -448 с. (13 экз.)

8. Кочерягина Н.В. Введение в организационное поведение: конспект лекций / Н.В. Кочерягина, Л.О. Сердюкова. – Саратов, СГТУ, 2009. – 80 с. (39 экз.)

9. Мананикова, Е.Н. Психология личности: учеб. пособие / Е.Н. Мананикова. - М.: ИТК "Дашков и К", 2008. - 220 с. (9 экз)

10. Организационное поведение; учеб. / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2009. – 464 с. (19 экз.)

11. Петров, В.В. Управление развитием персонала организации [+CD]: учеб. пособие / В.В. Петров; Саратовский гос. техн. ун-т. - Саратов: СГТУ, 2008 - . Модуль 6. - 2008. - 216 с. (34 экз.)

12. Сергеев А.М. Организационное поведение: тем, кто избрал профессию менеджера / А.М. Сергеев. – М.: Академия, 2008. – 288 с. (29 экз.)

13. Утлик, Э.П. Психология личности: учеб. пособие / Э.П. Утлик. - М.: ИЦ "Академия", 2008. - 320 с. (8 экз.)

14. Яковлева, Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т. Г. Яковлева. - СПб. [и др.]: Питер, 2009. - 240 с. (4 экз.)

3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

15. Отставнова Л.А. Поведение в организации: метод. указания по проведению практических (семинарских) занятий / Л.А. Отставнова, Л.Е. Черноглазкина. – Саратов: СГТУ, 2013. – 63 с. –

https://portal3.sstu.ru/Facult/SGF/ETET/38.03.01/b2econ_b1381/DocLib/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fFacult%2fSGF%2fETET%2f38%2e03%2e01%2fb2econ_b1381%2fDocLib%2f2%2e%20%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE-%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8B%2f2%2e1%2e%20%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D1%83%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8E%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85%20%28%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85%29%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%B9&FolderCTID=&View=%7bB76333B5-95B1-4D63-99C6-021AF8EFCAD6%7d16

Отставнова Л.А. Поведение в организации: метод. указания по организации самостоятельной работы студентов / Л.А. Отставнова, Л.Е. Черноглазкина. – Саратов: СГТУ, 2013. – 51 с. –

https://portal3.sstu.ru/Facult/SGF/ETET/38.03.01/b2econ_b1381/DocLib/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fFacult%2fSGF%2fETET%2f38%2e03%2e01%2fb2econ_b1381%2fDocLib%2f2%2e%20%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE-%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8B%2f2%2e4%2e%20%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D1%83%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%A1%D0%A0%D0%A1&FolderCTID=&View=%7bB76333B5-95B1-4D63-99C6-021AF8EFCAD6%7d

https://portal3.sstu.ru/Facult/SGF/ETET/38.03.01/b2econ_b1381/DocLib/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fFacult%2fSGF%2fETET%2f38%2e03%2e01%2fb2econ_b1381%2fDocLib%2f2%2e%20%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE-%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8B%2f2%2e4%2e%20%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D1%83%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%A1%D0%A0%D0%A1&FolderCTID=&View=%7bB76333B5-95B1-4D63-99C6-021AF8EFCAD6%7d

4. Периодические издания

17. Вопросы экономики: теоретич. и научно-практич. журнал общеэкономического содержания. - М.: Изд-во «Некоммерческое партнерство «Редакция журнала "Вопросы экономики"». – (архив 2010-2015 г.), № 1 - 12. ISSN 0042-8736

18. Проблемы прогнозирования: научный журнал по экономике и экономическим наукам. – М.: ФГБУН Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук – (архив 2010-2015 г.), № 1-6. ISSN 0868-6351

19. Управление персоналом: деловой журнал. – М.: Издательский дом «Управление персоналом» - (архив 2010-2015 г.), № 1-6. ISSN

20. Экономист: ежемесячный научно-практический журнал. – М.: АНО «Редакция журнала „Экономист“» (архив 2010-2015 г.), № 1-12. ISSN 0869-4672

5. ИНТЕРНЕТ-ресурсы

21. Лекции по дисциплине «Организационное поведение»

<http://www.twirpx.com/files/business/orgbeh/lectures/> (Дата обращения: 26.08.2018)

22. Конспект лекции по дисциплине «Организационное поведение»

<http://www.studfiles.ru/dir/cat29/subj361/file1311/view2188.html> (Дата обращения: 26.08.2018)

23. Лекция по организационному поведению <http://works.tarefer.ru/70/100400/index.html> (Дата обращения: 26.08.2018)
24. Основы организационного поведения http://edu.dvgups.ru/METDOC/EKMEN/MEN/ORG_POV/UMKDO/LEK/LEK_1.HTM (Дата обращения: 26.08.2018)
25. Лекция 8 – Введение. Что такое организационное поведение <http://rudocs.exdat.com/docs/index-204752.html> (Дата обращения: 26.08.2018)
26. Организационное поведение <http://www.grandars.ru/college/biznes/organizacionnoe-povedenie.html> (Дата обращения: 26.08.2018)
27. Бесплатная библиотека StudySpace.ru - <http://studyspace.ru/uchebniki-pomenedzhmentu/obschiy-i-spetsialnyiy-menedzhment-4.html> (Дата обращения: 26.08.2018)
28. Организационное поведение - <http://www.aup.ru/books/m1290/> (Дата обращения: 26.08.2018)

6. Источники ИОС

29. https://portal3.sstu.ru/Facult/SGF/ETET/38.03.01/b2econ_b1381/default.aspx

7. Профессиональные базы данных

30. Федеральная служба государственной статистики - www.gks.ru

16. Материально-техническое обеспечение

Для реализации образовательной деятельности по дисциплине «Поведение в организации» необходимы аудитории со стандартным оснащением для ведения лекционных и практических занятий.

Лекции и практические занятия проводятся в учебных аудиториях с использованием технических средств; материал лекций представлен в виде презентаций в PowerPoint. Для проведения лекций используется лекционная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием.

Для проведения практических занятий используется компьютерный класс с выходом в сеть Интернет, в электронно-библиотечную систему технического ВУЗа, в ЭБС «IPRbooks», оснащенными электронными учебными пособиями и тестами. В аудитории имеется необходимое программное обеспечение: Excel, MicrosoftPowerPoint 2007, ASTtestplayer.

Для оформления письменных работ, презентаций к докладу имеются пакеты программ MicrosoftOffice (Excel, Word, PowerPoint, AcrobatReader), InternetExplorer.

Информационное и учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности по дисциплине «Поведение в организации» включает учебно-методический комплекс дисциплины в электронной информационно-образовательной среде СГТУ имени Гагарина Ю.А., использование электронных научных библиотек, информационных справочных систем «Гарант» и других.