Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Среднерусский институт управления – филиал

ФАКУЛЬТЕТ «Государственное, муниципальное управление и экономика народного хозяйства»
КАФЕДРА «Менеджмент и государственное управление»

Меркулов Павел Александрович

Подписан: Меркулов Павел Александрович
Основание: я подтверждаю этот документ
Местоположение: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС
Дата: 2021.03.09 11:34:54+03'00'

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой «Менеджмент и государственное управление»
Протокол от "27" августа 2019 г. №1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.В.02 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Специальность 40.05 .01 Правовое обеспечение национальной безопасности

Специализация: уголовно-правовая

Квалификация: юрист

Форма обучения: очная

Год набора: 2020

Орел, 2019 г.

Автор-составитель:

кандидат эконом. наук, доцент кафедры
«Менеджмент и государственное управление» Л.В. Парахина

Заведующий кафедрой
«Менеджмент и государственное управление»
д-р эконом. наук, профессор Т.А. Головина

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 33
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 34
6.1. Основная литература 34
6.2. Дополнительная литература 35
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 36
6.4. Нормативные правовые документы 36
6.5. Интернет-ресурсы 36
6.6. Иные источники 36
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 37

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Дисциплина «Организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

УК ОС-3 - способность работать в коллективе в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Этапы освоения компетенций

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетен-ций	Наименование этапа компетенции
УК ОС-3	Способность работать в коллективе в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Результаты освоения компетенций

Таблица 2

ОТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения

2. ОБЪЕМ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Объем дисциплины

Таблица 3

Вид учебных занятий и самостоятельной работы		**Объем дисциплины, час.**									
		Всего	**Семестр**								
			1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		40									40	
Лекционного типа (Л)		14									14	
Лабораторные работы (ЛР)												
Практического типа (ПЗ)		26									26	
Контактная самостоятельная работа обучающихся (КСР):												
Контактная внеаудиторная работа, в т.ч. проводимая в электронной информационно-образовательной среде (КВР)		8									8	
Самостоятельная работа обучающихся (СР) (всего):		24									24	
Промежуточная аттестация	**Форма**	зачет									зачет	
	Час.											
Общая трудоемкость (час./з.е.)		72/2									72/2	

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины опирается на необходимый объем теоретических знаний в области менеджмента, а также на приобретенные ранее умения и навыки использования методов управления.

3. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Структура дисциплины

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточ-ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР, в том числе КВР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Теория поведения человека в организации	12	4		6		2	О1, Т1
2	Персональное развитие в организации	20	4		6		10	О2, Т2
3	Формирование группового поведения в организации	13	2		6		5	О3, Т3
4	Управление поведением организации	11	2		4		5	О4, Т4
5	Поведенческий маркетинг	16	2		4		10	О5, Т5
Промежуточная аттестация								**Зачет**
Всего:		**72**	**14**		**26**		**32**	

Примечание. Форма текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т).

Содержание дисциплины

Тема 1. Теория поведения человека в организации

Поведенческие науки. Эволюция науки о процессах управления. Базовые посылки управленческих теорий по вопросу поведения человека в организации. Азбука теорий X, Y и Z. Возрастание значимости управления людьми. Изменения в окружающей среде бизнеса. Организационные изменения. Решетка менеджмента.

Тема 2. Персональное развитие в организации

Персональное развитие и поведение менеджера. Управление людьми и управление собой. Управление деловой карьерой персонала. Личностные ценности и цели – формирование и проявление. Саморазвитие. Навыки решения проблем и умение влиять на людей.

Тема 3. Формирование группового поведения в организации

Вовлечение работников в процесс управления и организация групповой работы. Группы. Роли. Внутригрупповые отношения. Проблемы управления участием работников. Вовлечение работников. Бригады результативности. Кружки качества. Инновационные и организационно-деятельностные игры. Управление динамикой групп, принятие решений группой, роли команды, построение и организация эффективной работы команды.

Тема 4. Управление поведением организации

Роль управления в сфере поведения организации. Управление как выражение знаний, опыта и умений. Комплекс интеллектуальных умений – набор, отбор, мотивация и пр.; технических – планирование, организация, контроль; концептуальных – разработка стратегии, видение, прогноз. Управление поведением с учетом обстоятельств. Ситуационное управление поведением. Управление по целям.

Тема 5. Поведенческий маркетинг

Маркетинг: поведенческий подход. Сегментация рынка по поведенческому принципу. Характеристики покупателей культурного уровня, социальные, личностные, психологические, влияние семьи, принадлежность к социальному классу, влияние культуры. Два типа покупателей. Разница между покупателем индивидуальным и покупателем организацией. Модель поведения покупателя, факторы, оказывающие влияние на поведение покупателя. Поведение покупателей от имени предприятия.

4. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа: опрос, тестирование;

– при проведении практических занятий: проверка выполненного задания.

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в виде устного зачета по билетам и (или) в письменном виде в форме тестирования.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по темам

Типовые вопросы для устного опроса

Тема 1. Теория поведения человека в организации

1. Перечислите поведенческие науки.

2. В чем смысл эволюция науки о процессах управления.

3. Каковы базовые посылки управленческих теорий по вопросу поведения человека в организации.

4. В чем сущность азбуки теорий X, Y и Z?

5. Выделите основные аспекты возрастания значимости управления людьми, организационных изменений.

Тема 2. Персональное развитие в организации

1. Выделите характеристики процесса управление людьми и управление собой.

2. Каковы эффективные действия по саморазвитию личности?

3. Сформируйте для себя лично навыки решения проблем и умение влиять на людей.

Тема 3. Формирование группового поведения в организации.

1. Охарактеризуйте основные действия работодателя по вовлечению работников в процесс управления и организация групповой работы.

2. Выделите основные понятия группового поведения.

3. В чем заключается управление динамикой групп, принятие решений группой, роли команды, построение и организация эффективной работы команды.

Тема 4. Управление поведением организации.

1. Какова роль управления в сфере поведения организации?

2. Дайте характеристику управлению как выражению знаний, опыта и умений.

3. Что такое комплекс интеллектуальных умений?

4. Выделите несколько примеров ситуационного управления поведением.

Тема 5. Поведенческий маркетинг.

1. Что такое сегментация рынка по поведенческому принципу?

2. В чем заключаются характеристики покупателей культурного уровня, социальные, личностные, психологические, влияние семьи, принадлежность к социальному классу, влияние культуры?

3. Какие типы покупателей и продавцов являются основными на рынке?

Материалы текущего контроля успеваемости

Тема 1. Теория поведения человека в организации.

Практическое занятие 1 по теме 1. Теория поведения человека в организации.

Вопросы для обсуждения на практическом занятии:

1 Какие принципиально важные положения научных школ используются в современном менеджменте?

2 Назовите периоды развития науки об управлении.

3 Охарактеризуйте школу научного менеджмента (Ф.Тейлор, Ф. и Л. Гилбреты).

4 Дайте характеристику классической школы управления (А.Файоль,

Г.Эмерсон, М.Вебер).

5 Назовите отличительные характеристики школы человеческих отношений (Э.Мэйо, М.П.Фоллет, Д.МакГрегор).

6 Что общего между различными подходами к управлению?

7 Охарактеризуйте современные учения об управлении.

8 Охарактеризуйте научные взгляды на управление в России.

9 Составьте хронологию научных подходов к управлению.

10 Поясните сущность управленческих подходов на различных этапах развития общественного производства.

Тест практического занятия:

1. Сколько принципов производительности выделил Г. Эмерсон в своей работе по рационализации производства?

а) 9;

б) 11;

в) 12;

г) 14.

2 Какое количество принципов управления было разработано Анри Файолем?

а) 10;

б) 11;

в) 12;

г) 13;

д) 14.

3 Кто сделал первый шаг к рассмотрению менеджмента как науки?

а) Г. Форд;

б) Г. Эмерсон;

в) Ф. Тейлор;

г) А. Файоль;

д) Э. Мейо.

4. Какие две категории лидеров были выделены Ренсисом Лайкертом?

а) лидеры, ориентированные на себя;

б) лидеры, ориентированные на работников;

в) лидеры, ориентированные на работу;

г) лидеры, ориентированные на семью.

5 Кем были разработаны теория «Х» и теория «У»?

а) Ф. Тейлор;

б) М. Вебер;

в) Р. Лайкерт;

г) Д. Макгрегор.

6 Бихевиоризм возник как одно из направлений в американской психологии…

а) в начале 19 века;

б) в конце 19 века;

в) в начале 20 века;

г) в конце 20 века;

д) в начале 21 века.

7 Сколько блоков поведенческих реакций включает поведенческий потенциал по мнению Роттера?

а) 2;

б) 3;

в) 4;

г) 5;

д) 6.

8 Кто является родоначальником «школы человеческих отношений»?

а) Ф. Тейлор;

б) Э. Мейо;

в) Р. Оуэн;

г) А. Файоль;

д) Ф. Герцберг.

9 …….. – измерение каждой операции технологического процесса во времени и установление оптимальной продолжительности их протекания.

а) хронометраж;

б) фотография рабочего времени;

в) инструкционные карточки;

г) анализ рабочего места.

10 Когда зародилась «школа человеческих отношений»?

а) в 40-50 годы 19 века;

б) в 80-90 годы 19 века;

в) в 20-30 годы 20 века;

г) в 60-70 годы 20 века;

д) в начале 21 века.

Тема 2. Персональное развитие в организации.

Практическое занятие 1 по теме 2. Персональное развитие в организации

Работа в группах:

Цель: определить знания студентов по управленческим дисциплинам и выяснить уровень их взаимодействия.

Организация работы: малые группы 5-6 человек.

Задание:

1 Определить сферу деятельности предприятия (машиностроение, производство, оказание услуг).

2 Каждой группе необходимо определить предприятие в выбранной сфере, с деятельностью которого группа знакома. Нарисовать организационную структуру управления предприятием (если возникают трудности с определением предприятия воспользоваться материалом преподавателя).

3 Методом доброжелательного обсуждения, распределить каждого члена группы на соответствующую должность в организационной структуре в зависимости от его личных качеств и восприятие его другими членами

малой группы. На свободные должности определить «вакансию».

4 После завершения выполнения задания каждая группа должна ответить преподавателю на вопрос «Почему они поставили того или иного человека на данную должность?».

Тема 3. Формирование группового поведения в организации.

Практическое занятие 1 по теме 3. Формирование группового поведения в организации

Тест практического занятия:

1 Что является объектом исследования организационного поведения?

а) организация;

б) персонал организации;

в) организационная структура;

г) цели организации.

2 Что не относится к уровням изучения поведения в организации?

а) личность;

б) группа;

в) иерархичность;

г) организация.

3 На что ориентировано управление на Западе:

а) на организацию;

б) на руководство;

в) на людей;

г) на ресурсы.

4 В организационном поведении выделяют два аспекта – исключите не верные ответы.

а) поведение организации как целостного образования;

б) поведение руководителя по отношению к подчиненным;

в) поведение людей составляющих организацию;

г) поведение внешней среды по отношению к организации.

5 Согласны ли вы с утверждением, что психологическую структуру организации составляют неформальные (неофициальные) связи и отношения, не имеющие регламентированных правовых предписаний.

а) согласен полностью;

б) не согласен.

6 В странах с развитым рынком затраты на персонал являются наиболее весомой частью издержек на производство и составляют:

а) 20 и более %;

б) 30 и более %;

в) 40 и более %;

г) 50 и более %.

7 Исключите факторы, не влияющие на организационное поведение.

а) политические факторы;

б) макроэкономические факторы внешней среды;

в) макроэкономические – внутриорганизационные факторы;

г) факторы социально-культурной среды;

д) факторы международного окружения;

е) факторы правовой среды.

8 Предметом организационного поведения являются:

а) законы поведения;

б) принципы поведения;

в) закономерности поведения;

г) методы поведения.

9 С каких позиций может быть представлен междисциплинарный взгляд на организационное поведение:

а) как наука и искусство;

б) как метод изучения;

в) как функция;

г) как мультидисциплина;

д) как способ ориентации на личность;

е) как способ повышения результативности организации.

Тема 4. Управление поведением организации.

Практическое занятие 1 по теме 4. Управление поведением организации

Вопросы для обсуждения:

1 Назовите общие и уникальные черты личности.

2 Что отражают уровни нравственного развития цивилизаций?

3 Что Вы понимаете под понятием «задатки»?

4 Что из себя представляют анатомо-физиологические особенности?

5 Дайте определение темперамента и его разновидности.

6 Перечислите основные детерминанты формирования личности.

7 В чем проявляются способности личности?

8 Назовите уровни способностей личности.

9 Перечислите пути выявления способностей.

10 Что Вы понимаете под мышлением?

11 Перечислите типы мышления по Павлову.

12 Что представляет собой характер и его основные акцентуации?

Психологические Тесты

1 Определение направленности личности (ориентационная анкета) (Б.Басс).

С помощью методики выявляются следующие направленности:

– направленность на себя (Я) – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность;

– направленность на общение (О) – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных

отношениях с людьми.

– направленность на дело (Д) – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Инструкция: «Опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: А, Б, В.

1 Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения по дан ному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся вам равноценными. Тем не менее, мы про сим вас отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает вашему мнению и более всего ценен для вас. Букву, которой обозначен ответ (А, Б, В), напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1–27) под рубрикой «больше всего».

2 Затем из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего отстоит от вашей точки зрения, наименее для вас ценен. Букву, которой обозначен ответ, вновь напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, в столбце под рубрикой «меньше всего».

3 Таким образом, для ответа на каждый из вопросов Вы используете две буквы, которые и запишите в соответствующие столбцы. Остальные ответы нигде не записываются.

Старайтесь быть максимально правдивым. Среди вариантов ответа нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является «правильным» или «лучшим» для вас.

Тест

1 Наибольшее удовлетворение я получаю от:

1) одобрения моей работы;

2) сознания того, что работа сделана хорошо;

3) сознания того, что меня окружают друзья.

2 Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:

1) тренером, который разрабатывает тактику игры;

2) известным игроком;

3) выбранным капитаном команды.

3 По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:

1) проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;

2) вызывает интерес к предмету так, что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете;

3) создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.

4 Мне нравится, когда люди:

1) радуются выполненной работе;

2) с удовольствием работают в коллективе;

3) стремятся выполнить свою работу лучше других.

5 Я хотел бы, чтобы мои друзья:

1) были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности;

2) были верны и преданы мне;

3) были умными и интересными людьми.

6 Лучшими друзьями я считаю тех:

1) с кем складываются хорошие взаимоотношения;

2) на кого всегда можно положиться;

3) кто может многого достичь в жизни.

7 Больше всего я не люблю:

1) когда у меня что-то не получается;

2) когда портятся отношения с товарищами;

3) когда меня критикуют.

8 По-моему, хуже всего, когда педагог:

1) не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;

2) вызывает дух соперничества в коллективе;

3) недостаточно хорошо знает свой предмет.

9 В детстве мне больше всего нравилось:

1) проводить время с друзьями;

2) ощущение выполненных дел;

3) когда меня за что-нибудь хвалили.

10 Я хотел бы быть похожим на тех, кто:

1) добился успеха в жизни;

2) по-настоящему увлечен своим делом;

3) отличается дружелюбием и доброжелательностью.

11 В первую очередь школа должна:

1) научить решать задачи, которые ставит жизнь;

2) развивать прежде всего индивидуальные способности учеников;

3) воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.

12 Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:

1) для общения с друзьями;

2) для отдыха и развлечений;

3) для своих любимых дел и самообразования.

13 Наибольших успехов я добиваюсь, когда:

1) работаю с людьми, которые мне симпатичны;

2) у меня интересная работ;

3) мои усилия хорошо вознаграждаются.

14 Я люблю, когда:

1) другие люди меня ценят;

2) испытывать удовлетворение от выполненной работы;

3) приятно провожу время с друзьями.

15 Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:

1) рассказали о каком-либо интересном деле, связанным с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать;

2) написали о моей деятельности;

3) обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.

16 Лучше всего я учусь, если преподаватель:

1) имеет ко мне индивидуальный подход;

2) сумеет вызвать у меня интерес к предмету;

3) устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.

17 Для меня нет ничего хуже, чем:

1) оскорбление личного достоинства;

2) неудача при выполнении важного дела;

3) потеря друзей.

18 Больше всего я ценю:

1) успех;

2) возможности хорошей совместной работы;

3) здравый практичный ум и смекалку.

19 Я не люблю людей, которые:

1) считают себя хуже других;

2) часто ссорятся и конфликтуют;

3) возражают против всего нового.

20 Приятно, когда:

1) работаешь над важным для всех делом;

2) имеешь много друзей;

3) вызываешь восхищение и всем нравишься.

21 По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:

1) доступным;

2) авторитетным;

3) требовательным.

22 В свободное время я охотно прочитал бы книги:

1) о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;

2) о жизни знаменитых и интересных людей;

3) о последних достижениях науки и техники.

23 Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:

1) дирижером;

2) композитором;

3) солистом.

24 Мне бы хотелось:

1) придумать интересный конкурс;

2) победить в конкурсе;

3) организовать конкурс и руководить им.

25 Для меня важнее всего знать:

1) что я хочу сделать;

2) как достичь цели;

3) как организовать людей для достижения цели.

26 Человек должен стремиться к тому, чтобы:
1) другие были им довольны;
2) прежде всего выполнить свою задачу;
3) его не нужно было упрекать за выполненную работу.
27 Лучше всего я отдыхаю в свободное время:
1) в общении с друзьями;
2) просматривая развлекательные фильмы;
3) занимаясь своим любимым делом.

Тема 5. Поведенческий маркетинг.

Практическое занятие 1 по теме 5. Поведенческий маркетинг

Тест к практическому занятию:
1. К каналам личной коммуникации можно отнести:
а) общение одного лица с аудиторией;
б) прямую почтовую рекламу;
в) рекламу по телевидению;
г) печатную рекламу.
2. Тест. Прямой маркетинг - это:
а) устное представление товара в ходе беседы с одним покупателем;
б) устное представление товара в ходе беседы с группой покупателей;
в) продажа товаров с помощью почты, телефона, телевидения;
г) благожелательное представление товара в СМИ.
3. К какой классификационной группе можно отнести хлеб и молоко, реализуемые населению?
- товары импульсной покупки
- товары особого спроса
- товары постоянного спроса
- товары предварительного выбора
- товары пассивного спроса
4. Затраты фирмы на рекламу составляют:
а) 1 % от суммы продаж;
б) 2-10 % от суммы продаж;
в) 20 % от суммы продаж;
г) зависит от вида хозяйственной деятельности фирмы.
5. Согласно теории мотивации Маслоу в первую очередь индивид желает удовлетворить:
а) потребность в любви;
б) потребность в безопасности;
в) физиологические потребности;
г) потребность в саморазвитии.
6. Что является главным в определении маркетинг:
- сбыт товара;
- снижение издержек производства;
- удовлетворение потребностей потребителей;
- установление цены товара;
7. Главное отличие пропаганды от рекламы в:

а) ее платности;
б) ее личном характере;
в) ее общественном характере;
г) она не оплачивается.
8.Комплекс маркетинговых коммуникаций состоит из:
а) пяти элементов;
б) шести элементов;
в) девяти элементов;
г) трех элементов.
9. К какому критерию сегментирования относится формирование сегмента по составу семьи:
- географическому;
- демографическому;
- поведенческому;
- психографическому;
10. Обязательным элементом процесса коммуникации должен быть:
а) реклама;
б) стимулирование сбыта;
в) обратная связь;
г) все перечисленные.

Материалы для текущей аттестации
Типовые тестовые задания по темам
Тема 1. Теория поведения человека в организации
1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины
«Организационное поведение»:
а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;
б) объяснить причины поступков индивидов В определенных условиях;
в) предсказание поведения работников в будущем;
г) овладение навыками управления людьми;
д) обучение и развитие кадров.
2. Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20- 30 гг. хх в.):
а) культурологический;
б) классический;
в) менеджмент человеческих отношений;
г) этап социально-групповых норм поведения;
д) поведенческий
3. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:
а) 20-30 гг. ХХ в;
б) 30-40 гг. хх в
в) 40-60 гг. ХХ в;

г) 60-70 гг. XX в;

д) 70-90 гг. XX в.

4. Суть теории равенства и справедливости:

а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;

б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;

в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;

г) учет индивидуальных возможностей работника;

д) материальное поощрение всех сотрудников.

5. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;

б) условие развития сотрудников;

в) условие доверия руководителю;

г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;

д) возможность творческого подхода к решению проблем.

6. Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:

а) 2;

б) 3;

в) 4;

г) 5;

д) 6.

7. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Организационное поведение»:

а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;

б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;

в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;

г) реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;

д) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.

8. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников

характеризует в большей степени:

а) миссию организации;

б) организационный климат;

в) наличие программ повышения квалификации;

г) уровень конфликтности в организации;

д) характер коммуникаций в организации.

9. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются

а) модель «выигрыш»;

б) модель «выигрыш-проигрыш»;

в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;

г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;

д) модель «проигрыш»,

10. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:

а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;

б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;

в) модель «выигрыш»;

г) модель «проигрыш»;

д) модель «выигрыш-проигрыш».

Тема 2. Персональное развитие в организации

1. Какая модель поведения в организации характеризуется наличием конфликтогенного фона, выраженного в агрессивно-враждебной психологической атмосфере, особенно ярко проявляющий себя в поляризации по вертикали:

а) модель «выигрыш»;

б) модель «выигрыш»;

в) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;

г) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;

д) модель «выигрыш-проигрыш».

2. Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации:

а) коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;

б) коммуникации - это обмен информацией между членами группы;

в) коммуникации - это мотивация членов организации;

г) коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;

д) коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

3. Коммуникативная активная структура без наличия формального лидера, которая позволяет всем членам группы свободно обмениваться информацией, при этом удовлетворенность процессом общения довольно высока, называется:

а) многоканальная коммуникативная сеть;

б) шпора;

в) цепь;

г) колесо

д) круг.

4. Коммуникативный поток, движущийся от одного уровня в группе или организации к другому. от более низкого к более высокому, называется:

а) нисходящим;

б) восходящим;

в) горизонтальным;

г) оперативным;

д) эффективным.

5. Определите цель восходящей информации в организации:

а) повышает оперативность принимаемых решений;

б) уменьшает степень искажения информации;

в) информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;

г) повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;

д) позволяет решать эффективно творческие задачи.

6. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:

а) манипуляция информацией

б) механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;

в) оценка деятельности руководителя

г) средство объединения аутсайдеров в коалиции;

д) провоцирует повышение тревожности работников.

7. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации

б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;

в) ценности конкретных групп;

г) решение проблемных ситуаций в организации;

д) оценку деятельности сотрудников.

8. Внутренний механизм управления поведения поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:

а) устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;

б) управление коммуникативными потоками;

в) реализацию программ повышения квалификации сотрудников;

г) оценку деятельности сотрудников;

д) реализацию миссии организации.

9. Цель модели управления организационным поведением, разработанной Джозефом Лафтом и Харри Ингрэмом (Окно Джохари):

а) достижение взаимопонимания в организационном поведении;

б) манипулирование другим человеком;

в) демонстрация поведения;

г) активизация защитных механизмов поведения;

д) личностный и профессиональный рост работника.

10. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:

а) оценка результативности работника;

б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;

в) учет индивидуальных особенностей человека;

г) материальное и нематериальное стимулирование;

д) ощущение значимости труда.

Тема 3. Формирование группового поведения в организации

1. SMART-технология - это технология:

а) взаимодействия руководителя и сотрудника;

б) целеполагания;

в) мотивации;

г) организации;

д) оценки.

2. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:

а) наблюдения;

б) тестирования;

в) беседы;

г) социометрии;

д) метод «мозгового штурма» в различных вариациях

3. Эффективно и быстро получить объективную картину в организации «через голову» линейного руководителя помогает метод:

а) анкетирования;

б) тестирования;

в) «мозгового штурма»

г) шеф идет «в народ»

д) социометрии.

4. Сколько уровней анализа организационной структуры предложил Э.Шейн:

а) 1

б) 2;

в) 3;

г) 4;

д) 5.

5. Выделите определение контркультуры:

а) культура, разделяемая большинством сотрудников;

б) культура какой-либо социальной или демографической группы

в) культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;

г) культура межличностных отношений в трудовом коллективе;

д) культура управления, которую х:арактеризуют методы управления, стиль руководства.

6. Главное в управлении изменениями в организации, с точки зрения организационного поведения, заключается:

а) преодолеть сопротивление работников новшествам;

б) передать информацию сотрудникам;

в) внедрить новые технологии;

г) реструктурировать организацию;

д) перейти на новую систему планирования.

Тема 4. Управление поведением организации

1. Теория поведения человека в организации:

а) школа научного управления;

б) административная школа;

в) школа человеческих отношений;

г) поведенческие науки;

д) исследование операций.

2. Критерии индивидуальной эффективности:

а) способности;

б) мотивация;

в) знания, умения, навыки;

г) стратегия организации;

д) опыт.

3. Критерии групповой эффективности:

а) лидерство;

б) статус;

в) роли;

г) мотивация;

д) опыт.

4. Внутренние особенности личности, влияющие на поведение человека:

а) система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций и т.п.;

б) знания, навыки, умения;

в) тип темперамента;

г) психические свойства: эмоции, ощущения, чувства, воля, память, характер;

д) принадлежность к различным социальным группам.

5. Факторы, определяющие групповое поведение:

а) профессиональная сработанность группы;

б) морально-психологическая сплоченность

в) продуктивность и удовлетворенность продуктами труда;

г) межличностная совместимость;

д) работоспособность трудового коллектива.

6. Условия эффективной организаторской деятельности руководителя:

а) знание руководителем правовых норм;

б) наличие у каждого работника должностных инструкций;

в) интересы потребителей;

г) система контроля исполнения решений;

д) наличие организационно-функциональной структуры.

7. Выделите социально-психологические методы руководства:

а) приказ;

б) мотивирование

в) распоряжение;

г) внушение;

д) убеждение.

8. Функциональные задачи общения руководителя с подчиненными:

а) выдача распорядительной информации (приказы, распоряжения, указания, рекомендации, советы);

б) самопрезентация;

в) установление и поддержание контакта

г) получение обратной информации об итогах реализации задач;

д) представление оценочной информации об итогах реализации задач.

9. Способы устранения деструктивного лидерства

а) административное устранение негативного лидерства;

б) изменение характера, направленности и авторитета с пользой для организации

в) перехват основополагающих функций формальным руководителем;

г) подрыв репутации лидера, его компрометация в глазах коллектива;

д) лишение премии, другие санкции.

10. Характеристики эффективного лидерства:

а) оптимизм;

б) стремление к развитию, саморазвитию;

в) чувство ответственности

г) высокий уровень саморегуляции и контроля;

д) владение управленческими психотехнологиями.

Тема 5. Поведенческий маркетинг

1. Что является основным в определении сути маркетинга?

а) сбыт товаров

б) снижение издержек производства

в) установление цен на товары

г) удовлетворения потребностей потребителей

2. Какая из перечисленных ориентаций коммерческой деятельности соответствует современной концепции маркетинга?

а) товарная ориентация

б) производственная ориентация

в) сбытовая ориентация

г) ориентация на потребителя, общество в целом

3. Объектами маркетинга являются:

а) товары

б) услуги

в) фирмы

г) все вышеперечисленные ответы

4. Какие из перечисленных видов деятельности лежат вне сферы маркетинга:

а) маркетинговые исследования;

б) инвентарный контроль

в) товарная политика

г) создание рекламного обращения

5. Основными составными частями комплекса маркетинга являются:

а) товар, цена, продвижение товара, распространение

б) товар, стимулирование сбыта, реклама

в) сбыт товара, ценообразование, продвижение

г) планирование продукции, определение цены, использование товарных знаков

6. С точки зрения маркетинга товар — это:

а) результат исследований, разработок и производства

б) продукт труда предназначен для продаж

в) все, что предлагается на рынке с целью удовлетворения потребностей потребителе

г) все товары на предприятиях

7. Позиционирование товара — это:

а) сегментирование рынка

б) определение уровня восприятия потребителями идеи нового товара

в) поиски достойного места товара на рынке, исходя из его принятия потребителям

г) выбор целевого рынка

8. Комплекс маркетинговых коммуникаций включает:

а) рекламу, пропаганду, персональная продажа и систему скидок

б) рекламу, персональную продажу, пропаганду и стимулирование сбыта

в) рекламу, public relations, стимулирование сбыта и пропаганду

г) рекламу, выставки, презентации, конкурсы

9. Какую цель может иметь рекламное обращение к целевой аудитории

а) привлечь внимание

б) удержать интерес

в) побуждать к действию, то есть покупки

г) все ответы правильные

10. Проведение маркетинговых исследований позволяет решать следующие задачи:

а) поиск потенциальных покупателей и детальный анализ потребностей существующих покупателей

б) мотивацию покупателей

в) продажа товаров по цене ниже себестоимости

г) увеличение реальных доходов граждан

Ответы на типовые тестовые задания

Вариант 1		***Вариант 2***	
№ вопроса	ОТВЕТ	№ вопроса	ОТВЕТ
1	а	1	в
2	б	2	а
3	г	3	а
4	б	4	б
5	а	5	в
6	б	6	б
7	д	7	а
8	б	8	а
9	в	9	а
10	а	10	б
Вариант 3		***Вариант 4***	
№ вопроса	ОТВЕТ	№ вопроса	ОТВЕТ
1	б	1	г
2	д	2	в
3	г	3	а
4	в	4	г
5	в	5	в
6	а	6	г
		7	абв
		8	б
		9	г
		10	а
Вариант 5			
№ вопроса	ОТВЕТ		
1	г		
2	б		
3	г		
4	б		
5	а		
6	в		
7	в		
8	г		
9	г		
10	а		

Типовые вопросы для контроля самостоятельной работы:

1. Организационное поведение, его суть и теории.
2. Функции, по которым А. Файоль разработал свою теорию организационного поведения.
3. Проблемы организационного поведения руководителя.
4. Факторы успешной деятельности руководителя.
5. Сверхнормативная активность руководителя. В каких случаях она проявляется?
6. Каким образом можно предсказать поведение в деятельности?
7. Основные факторы, предопределяющие успех менеджмента в бизнесе.

8. Содержание информационных управленческих ролей.

9. Структура деятельности руководителя в модели Д. Стокмана.

10. Понятие "авторитет" с позиций социальной роли и состояния личности руководителя.

11. Факторы, способствующие появлению комплекса "угрожаемого авторитета".

12. Типы руководителя по степени проявляемой им уверенности.

13. Авторитарный стиль управления.

14. Демократический стиль управления.

15. Либеральный стиль управления.

16. Агрессивный тип руководителя.

17. Какая стратегия жизненно необходима предприятиям для быстрого экономического роста?

18. Какой цели служит стратегия создания эффективных сотрудников-профессионалов?

19. Японская трактовка стратегии сотрудничества.

20. Американская трактовка стратегии сотрудничества.

21. Положительные и отрицательные качества поведения русских и американских предпринимателей.

22. Управление впечатлением и методы его осуществления.

23. Наиболее распространённые ошибки при делегировании.

24. Этапы эффективного менеджмента.

25. Какие из эго-состояний используются в трансакционном анализе Э. Берна?

26. Технологии эффективного менеджмента (ТЭМ), используемые для управления персоналом и управления шефом.

Типовые задания ФОС текущей аттестации находятся на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Изучение дисциплины завершается зачетом (3 семестр), который проводится по всему содержанию дисциплины и регламентируется Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Среднерусском институте управления - филиале РАНХиГС.

4.3.1. Формируемые компетенции

Таблица 5

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетен-ций	Наименование этапа компетенции
УК ОС-3	Способность работать в коллективе в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		

Показатели и критерии оценивания компетенции с учетом этапа их формирования установлены паспортами компетенций образовательной программы (Приложение 1.2).

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Основы организационного поведения: понятие организационного поведения, факторы, влияющие на него.
2. Теоретические аспекты изучения дисциплины организационное поведение.
3. Теории поведения человека в организации.
4. Модели организационного поведения (теории X, Y, Z, авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель).
5. Адаптация человека к организационной среде.
6. Понятие группы. Типы групп и их структура, общие характеристики групп.
7. Понятие рабочей группы. Формирование команд: условия формирования, стадии становления, условия эффективной команды.
8. Роль менеджера в формировании эффективной команды работников.
9. Формальное и неформальное лидерство. Последствия для работы в коллективе.
10. Причины вступления в неформальные группы, характеристики неформальных групп.
11. Факторы, влияющие на эффективность работы групп.
12. Межгрупповое поведение. Влияние и подчинение. Сплоченность группы.
13. Взаимодействие человека и организации. Сотрудничество и конкуренция. Солидарное поведение.
14. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
15. Правила организационного поведения. Кодекс корпоративного поведения.

16. Индивидуальные правила поведения в организации.
17. Групповые правила поведения в организации.
18. Межличностные коммуникации: коммуникационные стили, препятствия эффективности коммуникаций.
19. Правила эффективного слушания собеседника.
20. Межличностное общение. Уровни межличностного общения в организации.
21. Искусство общения. Вербальные и невербальные характеристики коммуникаций.
22. Понятие о мотивации. Мотивы и их виды; общие, первичные и вторичные.
23. Общая характеристика мотивации. Трудовая мотивация. Потребности, побуждения. Мотивационный процесс.
24. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу; теория МакКлелланда; теория потребностей Альдерфера; двухфакторная модель мотивации Герцберга.
25. Процессуальные теории мотивации: теории ожиданий и справедливости Виктора Врума; модель Портера-Лоулера.
26. Современные теории мотивации: теория справедливости С. Адамса, теория постановки целей.
27. Власть и лидерство.
28. Природа лидерства. Менеджер и лидер.
29. Подходы к изучению лидерства (личностный, поведенческий, процессный, ситуационный).
30. Поведенческий подход к изучению лидерства (стили руководства) (К.Левин, «решетка лидерства» Блейка и Моутона).
31. Лидерство на основе эмоционального интеллекта.
32. Конфликты: определение, сущность и роль в современной организации.
33. Классификация конфликтов. Стадии конфликта.
34. Причины возникновения конфликтов, последствия конфликтов. Методы разрешения конфликтов.
35. Типы реакции людей на конфликт (уклонение, подавление, участие, поиск компромисса, сотрудничество).
36. Стресс на рабочем месте. Причины и симптомы стресса.
37. Влияние стресса на здоровье работников. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.
38. Имидж человека в организации. Принципы создания имиджа. Воздействие имиджа руководителя на персонал организации.
39. Составляющие имиджа менеджера. Харизма менеджера.
40. Современные роли менеджера и лидера в организации.

Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования описание шкал оценивания.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде устного экзамена. Экзаменационный билет включает два теоретических вопроса и

ситуационную задачу.

Шкала оценивания: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно.

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Таблица 6

Наименование темы	Код компетенции	Критерии оценивания	Оценка
Тема 1. Теория поведения человека в организации	УК ОС-3	Ответ студента полностью соответствует заданной теме; тема раскрыта системно, исчерпывающе и глубоко осмыслена; студент умеет анализировать и обобщать информацию; содержание ответа ясное по структуре, последовательное по изложению; позиция отвечающего представлена в полной мере и убедительно аргументирована, приведены примеры; отвечающий понимает суть проблемы, демонстрирует самостоятельность и критичность суждений. Языковое оформление ответа полностью адекватно научному стилю литературного языка и нормам речи; мысли сформулированы ясно и точно; содержание изложено свободно, с использованием богатых лексических и грамматических возможностей языка; студент демонстрирует безупречное владение метаязыком дисциплины. На вопросы студент дает полные обстоятельные ответы позволяющие оценить степень освоение компетенций	**Зачтено**
Тема 2. Персональное развитие в организации	УК ОС-3		
Тема 3. Формирование группового поведения в организации	УК ОС-3		

Тема 4. Управление поведением организации	УК ОС-3	Ответ студента соответствует заданной теме; тема раскрыта достаточно полно и верно; содержание ясное по структуре, последовательное по изложению; приведены отдельные аргументы и/или примеры; отвечающий понимает суть проблемы, но затрудняется в построении самостоятельных и критичных суждений. Языковое оформление ответа адекватно научному стилю литературного языка и нормам речи; имеются отдельные стилистические недочеты (не более 3-х) при соблюдении остальных норм речи; мысли сформулированы ясно и точно; содержание изложено достаточно свободно, но без использования выразительных возможностей языка; студент демонстрирует владение основными средствами метаязыка дисциплины. На вопросы студент дает обстоятельные ответы позволяющие оценить степень освоение компетенций	**Зачтено**
Тема 5. Поведенческий маркетинг	УК ОС-3	Ответ студента в целом соответствует заданной теме, однако присутствует неполнота изложения; тема раскрыта частично либо поверхностно; позиция отвечающего представлена недостаточно определенно либо представлена формально, бездоказательно; студент затрудняется в приведении аргументов и/или примеров; не владеет проблемой, ограничиваясь воспроизведением материала. Структура ответа не вполне ясная, изложение с заметными нарушениями логической последовательности; в языковом оформлении ответа фиксируется нарушение требований научного стиля речи (не более 5 стилистических нарушений) либо имеются другие типы речевых ошибок); слабое владение метаязыком дисциплины. На вопросы студент дает обстоятельные ответы позволяющие оценить степень освоение компетенций	**Зачтено**
		Ответ студента лишь приблизительно соответствует теме; тема не раскрыта; имеются значительные нарушения смысла и логики изложения; отсутствует понимание сути вопроса. Структура ответа не соответствует критерию логичности; языковое оформление	**Не зачтено**

		неудовлетворительное; невладение метаязыком дисциплины компетенции не сформированы. На вопросы студент не дает ответы позволяющие оценить степень освоение компетенций	

4.2.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности характеризующие этапы формирования компетенций

Изучение дисциплины завершается зачетом (9 семестр), который проводится по всему её содержанию. В самом начале учебного курса желательно ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем примерных вопросов к экзамену.

Непосредственная подготовка к экзамену осуществляется по вопросам, представленным в данной рабочей программе. Необходимо тщательно изучить формулировку каждого вопроса, вникнуть в его суть, желательно составить план ответа. Обычно план включает в себя:

— показ теоретической и практической значимости рассматриваемого вопроса;

— обзор освещения вопроса в истории;

— определение сущности рассматриваемого предмета;

— основные элементы содержания и структуры предмета рассмотрения;

— факторы, логику и перспективы эволюции предмета;

— показ роли и значения рассматриваемого материала для практической деятельности.

План ответа желательно развернуть, приложив к нему ссылки на первоисточники с характерными цитатами. Необходимо отметить для себя пробелы в знаниях, которые следует ликвидировать в ходе подготовки, для чего возможно обратиться за консультацией к преподавателю.

В данном курсе изучается концепция организационного поведения, связанная с профессиональной деятельностью путем формирования корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений, механизмов ее реализации на основе применения количественных и качественных методов проведения прикладных исследований.

В связи с этим студенты должны хорошо понимать основные концепции и базовые понятия организационного поведения; закономерности развития и управления коллективом.

Студенты должны хорошо представлять себе основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа используемых в организации, основные тенденции развития корпоративного менеджмента.

В подавляющем большинстве студенты – это будущие менеджеры, специалисты по управлению персоналом, аудиторы, чья деятельность связана с принятием управленческих решений на основе оценки и понимания происходящих экономических процессов.

Обучение по дисциплине «Организационное поведение» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекционные, практические занятия), а также самостоятельной работы студентов. При изучении дисциплины «Организационное поведение» рекомендуется пользоваться контрольными вопросами к каждой теме, программой курса, рекомендуемой основной и дополнительной литературой.

К каждой теме занятий студентам необходимо готовиться заранее.

В процессе подготовки к практическим занятиям студентам предлагается выполнить следующие домашние задания:

- ознакомиться с вопросами к теме, рассматриваемой на лекции и практическом занятии.

- прорешать тестовые задания по теме.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Организационное поведение» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы студентов.

Практические занятия дисциплины «Организационное поведение» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса

познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у студентов должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

Таблица 7

№	автор	Название издания	Издательство	Год издания	Сведения о наличии в библиотеке	
					Печатная форма(кол-во в библиотеке)	Ссылка книги
1	Гончарова М.А.	Организационная культура и организационное поведение "	ОФ РАНХиГС	2016	50	http://orel.ranepa.ru/studentam-i-slushatelyam/biblio.php?record-type=7&record-name=&record-autor=гончарова&record-symbol=>&record-year=
2	Литвинюк А.А.	Организационное поведение	Юрайт	2013	15	http://padabum.com/d.php?id=178161
3	Кочеткова А.И.	Введение в организационное поведение и организационное моделирование	Дело	2011		http://nashol.com/2012111868076/vvedenie-v-organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-

						modelirovanie-kochetkova-a-i-2003.html
4	Алексеева Т.В.	Организационное поведение	ОРАГС	2009	70	http://studopedia.su/19_71436_organizatsionnoe-povedenie.html
5	Морозова Е.А.	Организационное поведение	ОРАГС	2008		http://search.rsl.ru/ru/record/01004171625

6.2. Дополнительная литература

Таблица 8

№	автор	Название издания	Издательство	Год издания	Сведения о наличии в библиотеке	
					Печатная форма(кол-во в библиотеке)	Ссылка на книги
1	Кукушкина В.В.	Введение в специальность. Менеджмент	ИНФРА-М	2015		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=454210
2	Крейчман Ф.С.	Эффективное управление предприятием на основе демократизации и собственности	М.: Юрайт	ВШПП		http://bicat.vladimir.fa.ru/catalog/bicat/8372
3	Максимцова М.М., Горфинкеля В.Я.	Управленческий учет	Современный менеджмент	2014		http://www.dolgeznat.ru/upload/Nachalo/Investicii/Manegement%20malogo%20businessa.pdf
4	Балашов А.П.	Теория менеджмента	Вузовский учебник	2014		http://www.twirpx.com/file/1867519/
5	Баринов В.А.	Теория менеджмента	ИНФРА-М	2014		http://absopac.rea.ru/OpacUnicode/index.php?url=/notices/index/IdNotice:279934/Source:default

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Гочарова М.А. Организационная культура и организационное поведение. – Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016, 60с.

2. Гончарова М.А. Организационная культура и организационное поведение. – Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016, 60с.

3. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. – М.: Дело, 2011, 944с.

4. Литвинюк А.А. Организационное поведение. – М.: Юрайт, 2013,505с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Гражданский кодекс РФ. Часть I. (статьи 48-122). Принят Государственной Думой 21 октября 1994 г. (с изменениями и дополнениями) URL: consultant.ru.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001.

3. Федеральный закон РФ от 25.02.1999 №40-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (с изменениями и дополнениями) URL: consultant.ru.

4. Федеральный закон Российской Федерации от 26 июля 2006 г. №135-ФЗ «О защите конкуренции» URL: consultant.ru.

5. Закон РСФСР от 22 марта 1991 г. № 948-I "О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках" (с изменениями и дополнениями); URL: consultant.ru.

6. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 №208-ФЗ (с изменениями и дополнениями) URL: consultant.ru.

7. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 02.06.2016, с изм. от 03.07.2016) "О некоммерческих организациях" // "Российская газета", N 14, 24.01.1996.

8. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" // "Российская газета", N 229, 03.12.2002.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Официальный портал СИУ РАНХиГС. URL: orel.ranepa.ru.

2. Официальный портал Министерства экономического развития и торговли РФ: http://www.economy.gov.ru

3. Официальный портал Правительства РФ: http://www.government.gov.ru

6.6. Иные источники

1. Какушина М.Ю. Неформальные отношения в среде рабочих-мигрантов: влияние на организационное поведение // Социологические исследования. 2004. №8. С.139-141.

2. Попова Е.П. Организационное поведение: социологическая перспектива // Социологические исследования. 2016. №7. С.57-65.

3. Ховрин А.Ю. "Организационное поведение" как интегративная

социогуманитарная учебная дисциплина // Социально-гуманитарные знания. 2005. №6. С.126-136.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническая база

Таблица 9

Вид помещения	Оборудование
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Столы ученические Стулья Аудиторная доска меловая Видеопроектор acer m342, экран с эл. приводом ScreenMedia Champion 229x30
Учебные аудитории для проведения практических занятий	Столы ученические Стулья Кафедра настольная Аудиторная доска трехстворчатая, меловая
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Столы ученические Стулья Кафедра настольная Аудиторная доска трехстворчатая, меловая
Помещения для самостоятельной работы и индивидуальных занятий	Столы ученические Стулья Кафедра настольная Аудиторная доска трехстворчатая, меловая

Перечень программного обеспечения, необходимого для реализации дисциплины

Таблица 10

Наименование программного обеспечения	Назначение и тип лицензии программного обеспечения
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия Свободная лицензия
Adobe reader – Russian	Просмотр, печать и внесение аннотаций в документы PDF. Свободная лицензия
Adobe Acrobat Reader DC– Russian	Чтение, печать и рецензирование файлов PDF. Свободная лицензия
Google Chrome	Браузер Свободная лицензия
Opera	Браузер. Свободная лицензия
Yandex Браузер	Браузер Свободная лицензия
Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows	Антивирус - Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный Russian Edition. 250499 Node 2 year Educational Renewal License – лицензия до 2018-01-03 Лицензированная версия

Windows XP Professional Windows 7 Professional Windows 8 Pro Windows 8.1 Pro	Операционные системы. Лицензированная версия
Office Professional Plus 2007 (Access 2007, Communicator 2007, Excel 2007, InfoPath 2007, Outlook 2007, PowerPoint 2007, Publisher 2007, Word 2007) Office Professional Plus 2010 (Microsoft Excel 2010, Microsoft Outlook 2010, Microsoft PowerPoint 2010, Microsoft Word 2010, Microsoft Access 2010, Microsoft InfoPath 2010, Microsoft Communicator, Microsoft Publisher 2010, Microsoft OneNote 2010, Microsoft SharePoint Workspace 2010) Office Standard 2007 Word 2007, Excel 2007, PowerPoint 2007, Outlook 2007) Office Standard 2010 Word 2010, Excel 2010, PowerPoint 2010, OneNote 2010, Outlook 2010, Publisher 2010) Office Standard 2013 (Microsoft Office Word 2013, Microsoft Excel 2013, Microsoft PowerPoint 2013, Microsoft OneNote 2013, Microsoft Publisher 2013, Microsoft Outlook 2013)	Пакет офисных приложений. Лицензированная версия