

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ

ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ

федерального университета

Дата подписания: 18.09.2023 09:53:33

Уникальный программный ключ: «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef9cf

ПЯТИГОРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) СКФУ

Методические указания

по организации самостоятельной работы обучающихся

по дисциплине «Организационное поведение»

для студентов направления подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль):

Управление бизнесом

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

Пятигорск 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ».....	4
2. ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	5
3. КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ И ВИДЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО НИМ.....	6
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА.....	6
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К СОБЕСЕДОВАНИЮ.....	9
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К КРУГЛОМУ СТОЛУ.....	11
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАЧЕТУ.....	13
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	15
Основная литература:.....	15
Дополнительная литература:.....	15
2. Дорофеева, Л.И. Организационное поведение : учебно-методический комплекс / Л.И. Дорофеева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 406 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-5269-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426938	15
Интернет-ресурсы:.....	16

ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения дисциплины Организационное поведение является формирование набора профессиональных компетенций будущего бакалавра по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Эту цель предполагается достичь при решении следующих основных **задач**:

- ознакомление с категориальным аппаратом курса «Организационное поведение»;
- формирование системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях;
- изучение социально-психологических особенностей взаимодействия людей;
- формирование знаний о структуре мотивационных факторов поведения людей в организациях;
- формирование практических навыков управления поведением людей в организации.
- изучение основных концепций организационного поведения, индивидуального поведения людей в организациях.

Дисциплина Организационное поведение является дисциплиной базовой части ОП ВО подготовки бакалавра направления 38.03.02 Менеджмент (профиль: Управление бизнесом) и реализуется в 6 семестре.

Объектом изучения данной дисциплины является организация как целостная система.

Предметом изучения дисциплины является организационное поведение как форма проявления специфики организации.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Самостоятельная работа – это вид учебной деятельности, выполняемый учащимся без непосредственного контакта с преподавателем или управляемый преподавателем опосредовано через специальные учебные материалы; неотъемлемое обязательное звено процесса обучения, предусматривающее прежде всего индивидуальную работу учащихся в соответствии с установкой преподавателя или учебника, программы обучения.

В современной дидактике самостоятельная работа студентов рассматривается, с одной стороны, как вид учебного труда, осуществляемый без непосредственного вмешательства, но под руководством преподавателя, а с другой – как средство вовлечения студентов в самостоятельную познавательную деятельность, формирования у них методов организации такой деятельности. Эффект от самостоятельной работы студентов можно получить только тогда, когда она организуется и реализуется в учебно-воспитательном процессе в качестве целостной системы, пронизывающей все этапы обучения студентов в вузе.

В процессе самостоятельной деятельности студент должен научиться выделять познавательные задачи, выбирать способы их решения, выполнять операции контроля за правильностью решения поставленной задачи, совершенствовать навыки реализации теоретических знаний. Формирование умений и навыков самостоятельной работы студентов может протекать как на сознательной, так и на интуитивной основе. В первом случае исходной базой для правильной организации деятельности служат ясное понимание целей, задач, форм, методов работы, сознательный контроль за ее процессом и результата ми. Во втором случае преобладает смутное понимание, действие привычек, сформировавшихся под влиянием механических повторений, подражание и т. п.

Самостоятельная работа студента под руководством преподавателя протекает в форме делового взаимодействия: студент получает непосредственные указания, рекомендации преподавателя об организации самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию управления через учет, контроль и коррекцию ошибочных действий. Опираясь на современную дидактику, преподаватель должен установить требуемый тип самостоятельной работы студентов и определить необходимую степень ее включения в изучение своей дисциплины.

Формы самостоятельной работы студентов разнообразны. В соответствии с рабочей программой дисциплины «Организационное поведение» предусмотрены следующие виды самостоятельной работы студента:

- самостоятельное изучение литературы;
- самостоятельное решение задач;
- подготовка к круглому столу;
- написание реферата.

Цель самостоятельного изучения литературы – самостоятельное овладение знаниями, опытом исследовательской деятельности.

Задачами самостоятельного изучения литературы являются:

- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов.

Цель написания реферата – развитие познавательных навыков учащихся, умений самостоятельно конструировать свои знания, умений ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического и творческого мышления.

Чтобы добиться такого результата, необходимо научить студентов самостоятельно мыслить, находить и решать проблемы, привлекая для этой цели знания из разных

областей, умения прогнозировать результаты и возможные последствия разных вариантов решения.

Задачами написания реферата являются:

- формирование у студентов умения устанавливать причинно-следственные связи
- актуализация ранее полученных знаний;
- творческое переосмысление возможностей применения знаний.

Цель подготовки к круглому столу – овладение метод обсуждения и разрешения спорных вопросов. В ходе круглого стола студент формулирует новый, более удовлетворяющий все стороны ответ на стоящий вопрос. Результатом ее может быть общее соглашение, лучшее понимание, новый взгляд на проблему, совместное решение.

Задачами подготовки к круглому столу являются:

- осознание студентами противоречий и трудностей, связанных с обсуждаемой проблемой;
- актуализация ранее полученных знаний;
- творческое переосмысление возможностей применения знаний.

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Код	Формулировка:
ПК-4	Способен использовать основные теории управления, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.
ПК-7	Способен участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений продуктов, услуг и технологий; продвижения и организации продаж продуктов, услуг и технологий; управления проектами; консалтинга; стратегического и тактического планирования и организации производства

2. ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Технологическая карта самостоятельной работы студента

Код реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе (астр.)		
				СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
6 семестр						
ПК-4 ПК-7	Самостоятельное изучение литературы	Конспект	Собеседование	27,4 5	3,05	30,5
	Подготовка к дискуссии	Доклад	Дискуссия	4,5	0,5	5
	Подготовка к тестированию	Тест	Тестирование	4,5	0,5	5
Итого за 6 семестр				36,4 5	4,05	40,5
Итого				36,4 5	4,05	40,5

3. КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ И ВИДЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО НИМ

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

При проведении текущего контроля рейтинговая оценка знаний студента оценивается следующим образом:

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
6 семестр			
1	Реферат		5
2	Практическое занятие 6	7	25
3	Практическое занятие 11	15	25
Итого за 6 семестр:			55

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Самостоятельная работа студента начинается с внимательного ознакомления с содержанием учебного курса.

Изучение каждой темы следует начинать с внимательного ознакомления с набором вопросов. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной теме. Вопросы темы как бы накладываются на соответствующую главу избранного учебника или учебного пособия. В итоге должно быть ясным, какие вопросы темы учебного курса и с какой глубиной раскрыты в конкретном учебном материале, а какие вообще опущены. Требуется творческое отношение и к самому содержанию дисциплины.

Вопросы, составляющие ее содержание, обладают разной степенью важности. Есть вопросы, выполняющие функцию логической связки содержания темы и всего курса, имеются вопросы описательного или разъяснительного характера, а также исторического экскурса в область изучаемой дисциплины. Все эти вопросы не составляют сути понятийного, концептуального содержания темы, но необходимы для целостного восприятия изучаемых проблем.

Изучаемая дисциплина имеет свой категориально-понятийный аппарат. Научные понятия — это та база, на которой строится каждая наука. Понятия — узловые, опорные пункты как научного, так и учебного познания, логические ступени движения в учебе от простого к сложному, от явления к сущности. Без ясного понимания понятий учеба крайне затрудняется, а содержание приобретенных знаний становится тусклым, расплывчатым.

Студент должен понимать, что самостоятельное овладение знаниями является главным, определяющим. Высшая школа создает для этого необходимые условия,

помогает будущему высококвалифицированному специалисту овладеть технологией самостоятельного производства знаний.

В самостоятельной работе студентам приходится использовать литературу различных видов: первоисточники, монографии, научные сборники, хрестоматии, учебники, учебные пособия, журналы и др. Изучение курса предполагает знакомство студентов с большим объемом научной и учебной литературы, что, в свою очередь, порождает необходимость выработки у них рационально-критического подхода к изучаемым источникам.

Существует несколько форм ведения записей:

— план (простой и развернутый) — наиболее краткая форма записи прочитанного, представляющая собой перечень вопросов, рассматриваемых в книге или статье. Развернутый план представляет собой более подробную запись прочитанного, с детализацией отдельных положений и выводов, с выпиской цитат, статистических данных и т.д. Развернутый план — неоценимый помощник при выступлении с докладом на конкретную тему на семинаре, конференции;

— тезисы — кратко сформулированные положения, основные положения книги, статьи. Как правило, тезисы составляются после предварительного знакомства с текстом источника, при его повторном прочтении. Они помогают запомнить и систематизировать информацию.

Составление конспектов

Большую роль в усвоении и повторении пройденного материала играет хороший конспект, содержащий основные идеи прочитанного в учебнике и услышанного в лекции. Конспект — это, по существу, набросок, развернутый план связного рассказа по основным вопросам темы.

В какой-то мере конспект рассчитан (в зависимости от индивидуальных особенностей студента) не только на интеллектуальную и эмоциональную, но и на зрительную память, причем текст конспекта нередко ассоциируется еще и с текстом учебника или записью лекции. Поэтому легче запоминается содержание конспектов, написанных разборчиво, с подчеркиванием или выделением разрядкой ключевых слов и фраз.

Самостоятельно изученные темы предоставляются преподавателю в форме конспекта, по которому происходит собеседование. Теоретические темы курса (отдельные вопросы), выносимые на самостоятельное изучение, представлены ниже.

Тема самостоятельного изучения № 1

Личность как объект организационного поведения

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект

Средства и технологии оценки: собеседование

План конспекта:

1. Характеристика свойств личности
2. Система факторов личности

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1,2	1,2	1	1-4

Тема самостоятельного изучения № 2

Мотивация как основа результативности функционирования и развития коммерческой организации

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект
Средства и технологии оценки: собеседование

План конспекта:

1. Совершенствование мотивации персонала организации
2. Специфика мотивации в российских организациях

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1,2	1,2	1	1-4

Тема самостоятельного изучения № 3

Лидерство в организационном поведении

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект

Средства и технологии оценки: собеседование

План конспекта:

1. Сравнительная характеристика теорий лидерства
2. «Заменители» лидерства: понятие, сфера применения
3. Власть и лидерство в организации

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1,2	1,2	1	1-4

Тема самостоятельного изучения № 4

Коммуникативное поведение в организации

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект

Средства и технологии оценки: собеседование

План конспекта:

1. Построение коммуникационных сетей в организации
2. Повышение эффективности межличностных коммуникаций в организациях
3. Система принципов общения

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1,2	1,2	1	1-4

Тема самостоятельного изучения № 5

Управление конфликтами и стрессами

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект

Средства и технологии оценки: собеседование

План конспекта:

1. Последствия конфликтов в организации
2. Сравнительная характеристика типов конфликта в организации
3. Организационные стрессы: причины возникновения и формы проявления

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1,2	1,2	1	1-4

Тема самостоятельного изучения № 6

Управление нововведениями в организации

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект

Средства и технологии оценки: собеседование

План конспекта:

1. Концепция развития организации
2. Индивидуальное развитие основа развития организации
3. Этапы планирования развития организации

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1,2	1,2	1	1-4

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К СОБЕСЕДОВАНИЮ

По основным темам дисциплины проводится собеседование в форме устного доклада студента. При подготовке к собеседованию необходимо ознакомиться с вопросами для собеседования по каждой теме. При подготовке рекомендуется использовать конспект лекций, соответствующую основную и дополнительную литературу.

Базовый уровень:

Тема 1. Теоретические основы организационного поведения

1. Понятие организационного поведения.
2. Уровни анализа организационного поведения
3. Интерпретация организационного поведения в категориях механического детерминизма.

Тема 2. Личность как объект организационного поведения

1. Роль личности в организационном поведении.
2. Индивидуальные различия и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.
3. Взаимосвязь демографических характеристик с эффективностью и производительностью труда, текучестью кадров, абсентеизмом, удовлетворенностью работой и организационной приверженностью.

Тема 5. Анализ и конструирование организации

1. Ключевая цель анализа взаимоотношений в организации
2. Последовательность этапов анализа взаимоотношений в организации
3. Соотношение декларируемой и реальной философии управления персоналом организации
4. Методы анализа взаимоотношений в организации

Тема 6. Коммуникативное поведение в организации

1. Дефиниция понятия «коммуникация».
2. Функции коммуникаций.
3. Двухсторонний коммуникационный процесс и его основные элементы.
4. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления.

Тема 7. Социализация индивида в организации

1. Опишите сущность процесса социализации личности в организации
2. Какова роль обучения при вхождении в организацию?
3. Перечислите основные направления развития личности в организации

Тема 9. Управление нововведениями в организации

1. Какие внутренние и внешние силы вызывают необходимость изменений? Определите, какие из них являются планируемыми, а какие –непредвиденными?
2. Какие силы являются главной причиной изменений?
3. Что происходит на каждом этапе в процессе управления переменами? На каком из них возникает наибольшее сопротивление изменениям?
4. Опишите три формы распределения власти, которые можно использовать при управлении изменениями.
5. Следует ли все изменения в организации планировать заранее? Может ли незапланированное изменение быть полезным для организации?
6. Как наиболее эффективно инициировать изменения в организации?
7. В чем заключается роль руководителя при реализации изменений?
8. Определите роли, связанные с отстаиванием и внедрением нововведений. Почему они так необходимы на этапе инициирования изменений?

Повышенный уровень

Тема 1. Теоретические основы организационного поведения

1. Эволюционная теория Ч.Дарвина и ее влияние на концепцию организационного поведения личности.
2. Бихевиоральные и необихевиоральные теории организационного поведения.
3. Использование в теории организационного поведения основных положений гештальтпсихологии, фрейдизма и неофрейдизма.
4. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента.
5. Модели организационного поведения. Азбука теорий X, Y и Z.

Тема 2. Личность как объект организационного поведения

1. Установки: удовлетворенность трудом, вовлеченность в процесс труда, лояльность.
2. Процесс восприятия и оценки.
3. Фундаментальная ошибка атрибуции.

Тема 5. Анализ и конструирование организации

1. Система факторов конструирования организации
2. Разнообразие элементов конструирования организации
3. Формирование организационных ценностей как элемент конструирования организации

Тема 6. Коммуникативное поведение в организации

1. Виды коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации.
2. Верbalное и невербальное коммуникативное поведение.
3. Неформальное общение: организационные слухи и толки, умение их создавать и использовать в целях организации

Тема 7. Социализация индивида в организации

1. Перечислите ключевые проблемы процесса социализации индивида
2. Особенности социализации поколений в условиях России и ее виды
3. Социальный статус и социальная роль личности в организации

Тема 9. Управление нововведениями в организации

1. Каковы основные типы изменений в организации?
2. Почему организации испытывают сопротивление переменам? Какова природа этих сил? Какие методы существуют для их преодоления?
3. Почему важно не только провести анализ силового поля изменений, но и выявить и классифицировать отдельных работников организации по отношению к проводимым изменениям?
4. Оцените этические проблемы, связанные с упрощением структуры организации путем сокращения персонала с целью повысить шанс долговременного выживания организации.
5. Раскройте концепцию организационного развития, ее достоинства и ограничения.
6. Как создание инновационного климата способствует инициированию изменений?

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К КРУГЛому СТОЛУ

По отдельным темам дисциплины проводятся круглые столы, в ходе которых студенты должны аргументировано отстаивать свою точку зрения по заданным темам.

Круглый стол проводится с целью диагностики уровня закрепления новых знаний, оценки коммуникативных компетенций, умения приводить аргументы и контраргументы, формирование навыков публичного выступления. При диагностике результатов основными критериями являются:

демонстрация предварительной информационной готовности к обсуждению;
выступление с проблемным вопросом;

аргументация ответов на вопросы оппонентов;
 формулировка критических замечаний и вопросов к выступающему.
 В процессе подготовки к участия в круглом столе необходимо составить конспект источников литературы по следующим дискуссионным темам

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

Тема 2: «Личность как объект организационного поведения»

Базовый уровень:

1. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности».
2. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях для регулирования организационного поведения.

Повышенный уровень:

1. Теории содержания мотивации: иерархия потребностей по А. Маслоу; модель ERG К. Альдерфера; двухфакторная модель Ф. Герцберга; теория приобретенных потребностей Д. Мак-Келланда.
2. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления Б. Скиннера; теория постановки целей; теория ожидания В. Врума; теория справедливости С. Адамса; комплексная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Тема 3: «Формирование группового поведения в организации»

Базовый уровень:

1. Формальные и неформальные группы: конфликт интересов
2. Групповая сплоченность. Условия эффективной командной работы.
3. Подходы к формированию эффективных групп

Повышенный уровень:

1. Потенциал группы и результативность групповой деятельности.
2. Проблемы группового взаимодействия

Тема 4: «Лидерство в организационном поведении»

Базовый уровень:

1. «Идеальный» набор элементов эмоционального интеллекта лидера организации
2. Области внутреннего стимулирования лидера
3. «Передаваемая точка зрения» как двигатель лидерства в организации
4. Эволюционное развитие теорий лидерства.
5. Теории личностных качеств лидера.
6. Общая характеристика поведенческих теорий лидерства.
7. Общая характеристика ситуационных теорий лидерства.
8. Правила изменения стиля руководства в зависимости от характера текущей управленческой ситуации.

Повышенный уровень:

1. Проектный подход в основе трансформации лидерских качеств
2. Роль «горячих групп» в связующем лидерстве
3. Портрет современного лидера (охарактеризовать одного из известных организационных лидеров)
4. Обучающие лидеры в организации
5. Роль лидера в процессе слияния или поглощения компаний
6. Эволюция культуры и лидерства

Тема 7: «Социализация индивида в организации»

Базовый уровень

1. Система социальных норм организации
2. Причины возникновения девиантного поведения работников в организации
3. Формы девиантного поведения работников в организации

Повышенный уровень

1. Система поведенческих реакций по Р. Мертону
2. Проблемы социального контроля в организации
3. Эффективная профилактика девиантного поведения в организации

Тема 8: «Управление конфликтами и стрессами»

Базовый уровень:

1. Понятие о конфликтах и их классификация.
2. Причины конфликтов.
3. Стресс. Причины возникновения стрессов.
4. Классификация организационных факторов стресса.

Повышенный уровень:

1. Методы управления конфликтами.
2. Влияние конфликта на организационное поведение.
3. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1,2	1,2	1	1-4

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАЧЕТУ

Изучение дисциплины «Организационное поведение» завершается экзаменом. Подготовка к экзамену способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На экзамене студент

демонстрирует то, что он приобрел в процессе обучения по конкретной учебной дисциплине.

На консультации перед экзаменом студентов познакомят с основными требованиями, ответят на возникшие у них вопросы. Поэтому посещение консультаций обязательно.

При подготовке к экзамену необходимо использовать конспекты лекций по дисциплине, учебники и учебные пособия (из списка основной и дополнительной литературы) или конспект литературы, прочитанной по указанию преподавателя в течение семестра.

Вначале следует просмотреть весь материал по сдаваемой дисциплине, отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения.

Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время экзаменацационной сессии для систематизации знаний.

Вопросы к экзамену (6 семестр)

Знать

1. Понятие, направления развития и методы исследования организационного поведения.
2. Понятие и виды организаций.
3. Поведение индивида в организации, его особенности.
4. Эффективность деятельности организации, ее критерии и источники.
5. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия.
6. Эффекты процесса восприятия.
7. Понятие атрибуции, ее виды и ошибки.
8. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
9. Взаимодействия личности и организации.
10. Теории поведения человека в организации.
11. Процесс формирования и развития личности.
12. Индивидуальные различия, относящиеся к изучению ОП.
13. Мотивация: содержание и популярные теории.
14. Самоорганизация индивида.
15. Мотивация и стимулирование работников. Инструментарий стимулирования труда.
16. Механизм и результативность мотивации.
17. Трудовая мотивация работника: структура, механизмы, условия формирования.
18. Методы и направления мотивационной деятельности современного менеджмента.
19. Группы в организации, их классификация, причины создания и характеристики.
20. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие.
Преимущества и недостатки работы в группе.
21. Формирование группового поведения в организации.
22. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
23. Условия и факторы эффективности групповой работы.
24. Природа, типы и причины конфликтов в организации.
25. Последствия конфликтов и методы их разрешения.
26. Управление конфликтами в организации.
27. Природа и причины стресса, пути снижения его уровня.
28. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение.
29. Социальное партнерство в организации: необходимость, цели, функции, формы.

Уметь, владеть

1. Анализ социально-психологического климата в организации. Характеристики высокого качества трудовой жизни.
2. Лидерство в организации. Природа лидерства. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.
3. Эффективное лидерство: подход с позиций личных качеств, поведенческий и ситуационный подходы.
4. Поведенческий подход к определению эффективного лидерства: классические стили управления, решетка управления Р. Блэйка и ее практическая значимость.
5. Модели стилей руководства Фидлера и Херси – Бланшарда.
6. Концепция стилей руководства Врумья – Йеттона.
7. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
8. Новые теории лидерства.
9. Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации.
10. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
11. Классификация коммуникативных стилей.
12. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
13. Корпоративная культура и поведение организации.
14. Управленческая этика и критерии принятия этически верных решений.
15. Социальная ответственность организации и ее области.
16. Изменения в организации: необходимость, природа и этапы процесса изменений в организации.
17. Типы организационных изменений и пути преодоления сопротивления переменам.
18. Организационное развитие: концепция, ее достоинства и ограничения, тенденции развития организаций.
19. Концепция обучающейся организации.
20. Принципы и стили проведения изменений в организации.
21. Социализация индивида в организации.
22. Девиантное поведение работников: факторы, способствующие девиации, классификация преступлений и девиаций на работе.
23. Управление карьерой.
24. Поведенческий маркетинг.
25. Управление поведением индивидов внутри организации.
26. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
27. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
28. Адаптация организаций к межкультурной среде.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

1. Петросян, Д. С. Организационное поведение : учеб. пособие / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина ; под. ред. Б.А. Райзберга. - М. : Инфра-М, 2011. - 272 с.
2. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : [учебник] / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 487 с. - На учебнике гриф: Доп.МО.

Дополнительная литература:

1. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. : схем., ил., табл. - Библиогр.: с. 469-470. - ISBN 978-5-238-02186-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>
2. Дорофеева, Л.И. Организационное поведение : учебно-методический комплекс / Л.И. Дорофеева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 406 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-5269-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426938>

Методическая литература

1. Методические указания по выполнению практических заданий по дисциплине «Организационное поведение» для студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (направленность (профиль): Управление бизнесом)
2. Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (направленность (профиль): Управление бизнесом)

Интернет-ресурсы:

1. <http://ecsocman.hse.ru> - официальный сайт федерального портала «Экономика. Социология. Менеджмент».
2. <http://www.edu.ru> - официальный сайт федерального портала «Российское образование».
3. <http://fcior.edu.ru> - официальный сайт федерального центра информационно-образовательных ресурсов.
4. <http://elibrary.ru> - официальный сайт научной электронной библиотеки