

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о создателе:
ФИО: Кулинченко Виктор Васильевич
Должность: Директор
Дата подписания: 29.03.2023 10:10:45
Уникальный программный ключ:
735d42842dd216f40de62a96e22a5064769e77a8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2020

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2020

**Кубанский институт социэкономки и права
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»**



Утверждаю
Директор КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»
В.В.Кулинченко
10 июня 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность/профиль подготовки

Государственное и муниципальное управление

Степень/квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

Очная, заочная

ФГОС ВО

№ 1567 от 10.12.2014 г.

Год набора - 2020

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2020

*Одобрено на заседании кафедры экономики и управления КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 8 от 24 апреля 2020 г.)*

*Рекомендовано на заседании учебно-методического совета КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 4 от 11 мая 2020 г.)*

*Утверждено решением Ученого совета ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 9 от 10 июня 2020 г.)*

Согласовано:

*Зам. директора по УиВР КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»* _____  /И.Г.Жукова

*Начальник УМО КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»* _____  /Н.А.Шевчук

*Заведующая библиотекой КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»* _____  /Н.Б.Гришко

СОДЕРЖАНИЕ

1	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
2	Место дисциплины в структуре образовательной программы	7
3	Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	7
4	Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	8
4.1	<i>Структура дисциплины</i>	8
4.2	<i>Содержание дисциплины</i>	9
4.3	<i>План практических занятий</i>	10
4.4	<i>Лабораторные занятия</i>	38
5	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	38
5.1	<i>Перечень учебно-методического обеспечения для СМР</i>	38
5.1.1	<i>Рекомендуемая литература</i>	38
5.1.2	<i>Вопросы для самоконтроля</i>	41
5.2	<i>Основные термины и понятия</i>	43
6	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	49
7	Основная и дополнительная литература, необходимая для освоения дисциплины	49
7.1	<i>Основная литература</i>	49
7.2	<i>Дополнительная литература</i>	50
7.3	<i>Нормативные правовые акты, материалы судебной практики</i>	52
7.4	<i>Периодические издания</i>	52
8	Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины	52
9	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	53
9.1	<i>Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы студента</i>	53
9.2	<i>Методические указания по подготовке к практическим занятиям</i>	57
9.3	<i>Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям</i>	57
9.4	<i>Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ</i>	57
9.5	<i>Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ</i>	57
9.6	<i>Методические указания по подготовке к зачету</i>	57
10	Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	58

11	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	59
12	Образовательные технологии	60
	<i>Приложение № 1 к разделу № 6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</i>	61
6.1.	<i>Перечень компетенций с указанием этапов их формирования</i>	61
6.2	<i>Описание показателей, критериев оценивания компетенций, шкал оценивания</i>	61
6.3	<i>Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины</i>	64
6.3.1	Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету по дисциплине	64
6.3.2	Типовые практические задачи для проведения промежуточной аттестации по дисциплине	65
6.3.3	Тестовые материалы для проведения текущей аттестации	66
6.3.4	Тематика курсовых работ	71
6.3.5	Тематика контрольных работ	71
6.4	<i>Дополнительные задания</i>	72
6.4.1	Тематика рефератов	72
6.4.2	Примерные темы докладов	72
6.5	<i>Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций</i>	73

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цель изучения дисциплины: познакомить студентов с классическими и современными подходами, составляющими основу менеджмента организации, и на этой основе выработать у них навыки эффективного взаимодействия и управления людьми.

Дисциплина «Организационное поведение» раскрывает теоретические основы поведения человека в социальных организованных системах различных типов и классов, сущность, принципы, законы и способы организации жизнедеятельности и поведения человека в обществе, а также особенности осуществления различных видов организационной деятельности, включая управленческую.

Учебные задачи дисциплины:

- формирование у студентов четкого и ясного понимания закономерностей организационного поведения на этапах: личность, группа, организация.
- овладение студентами основами делового общения, навыками проведения переговоров, работы в команде, искусством презентаций, правилами деловой этики.
- обучение студентов методам мотивации, разрешения конфликтов, управления стрессами, формирования и развития организационной культуры в организации.
- проводится ознакомление с основными социальными процессами и факторами, регулирующими поведение личности в организации и группе;
- формируются навыки управленческого воздействия на подчиненных.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

общекультурных:

- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1)
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)

общепрофессиональных:

- способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2)

профессиональных:

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2)

В результате освоения компетенции ОК-1 студент должен:

Знать:

- суть философии системы организационного поведения;
- источники философии организационного поведения;
- основные элементы системы организационного поведения (видение, миссии и целей).

Уметь:

- определять ценностные предпосылки, способствующие формированию видения организации;
- придерживаться определенного стиля руководства, используя коммуникативные навыки и знания межличностной и групповой динамики для достижения высокого качества трудовой жизни в организации.

Владеть: навыками эффективной системы организационного поведения, что позволит достичь высокого уровня мотивации сотрудников.

освоения компетенции ОК-6 студент должен:

Знать:

- психологию производственного коллектива
- основы построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности.

Уметь:

- принимать решения о профессиональной пригодности работников с учетом характеристики их способностей и личностных качеств;
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- преодолевать барьеры взаимодействия и общения людей.

Владеть:

- навыками интерпретации полученных в процессе анализа результатов и формулирования выводов и рекомендаций по поведению сотрудников в организации;
- навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

В результате освоения компетенции ОК-7 студент должен:

Знать:

- классические и современные теории мотивации.
- основные психические свойства личности;
- виды человеческого общения;

Уметь:

- предупреждать негативное влияние ложных представлений и стереотипов на характер принимаемых управленческих решений.
- проводить исследования психологических свойств личности, социально-психологического климата в рабочей группе.

Владеть:

- методами формирования навыков управления поведением подчиненных и своим собственным;
- навыками самоорганизации и самообразования.

В результате освоения компетенции ОПК-2 студент должен:

Знать: основы принятия организационно-управленческого решения.

Уметь: находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.

Владеть:

- навыками нахождения организационно-управленческих решений;
- навыками оценивания результатов и последствий принятого управленческого решения и готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.

В результате освоения компетенции ПК-2 студент должен:

Знать:

- основные принципы процесса группообразования, индивидуального и группового принятия решений;
- групповую динамику и принципы формирования команды;
- основные теории лидерства, мотивации, формирования группы;
- методы управления поведением в организации;
- особенности организационного поведения в организации.

Уметь:

- определять потребности работников;
- прогнозировать развитие конфликтов и предотвращать нежелательные формы их проявления;
- проводить аудит человеческих ресурсов;
- осуществлять диагностику организационной культуры;
- управлять стрессом на уровне организации.

Владеть:

- методами анализа причин и поступков (индивидуальных и групповых) поведения людей в организации;
- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВО

В соответствии с учебным планом дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам базовой части блока Б.1 ОПОП ВО 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Перечень дисциплин, знание которых необходимо для изучения данной дисциплины

Изучение дисциплины «Организационное поведение» базируется на знаниях, полученных при освоении дисциплин: История, Философия, Экономика организации, Основы менеджмента, Теория организации, Этика делового общения, Русский язык и культура речи, Социальная психология.

Перечень дисциплин, для изучения которых необходимы знания данной дисциплины

Дисциплина «Организационное поведение» является предшествующей дисциплинам: Экономика труда, Методы принятия управленческих решений, Основы государственного и муниципального управления, Управление человеческими ресурсами в системе государственного и муниципального управления, Управление конфликтами в организации.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Объем дисциплины	Всего часов	
	Для ОФО	Для ЗФО
<i>Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)</i>	2/72	2/72
<i>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)</i>		
Аудиторная работа (всего)	24	8
В том числе:		
<i>Лекции</i>	10	2
<i>Практические занятия</i>	14	6
<i>Лабораторные работы</i>	-	-
<i>Самостоятельная работ обучающегося (всего)</i>	48	60
<i>Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)</i>	Зачет	Зачет

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины:

72 часа (очная форма обучения)

2 зачетные единицы

зачет – форма промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование разделов/тем	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лекц в интер. форме	Лаб	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Введение в дисциплину «Организационное поведение»	2	-	2	-	-	-	-	4	ОК-1 ОК-6 ОК-7 ОПК-2 ПК-2
2	Личность в организации	2	-	2	-	-	-	-	5	
3	Мотивация и результативность в организации	2	-	2	-	-	-	-	5	
4	Формирование группового поведения в организации. Этика служебного поведения	2	1	-	-	-	2	1	5	
5	Коммуникативное поведение в организации	2	1	-	-	-	2	1	5	
6	Методы руководства и управление поведением в организации	4	1	2	-	-	2	1	5	
7	Лидерство в организации	2	1	-	-	-	2	1	5	
8	Конфликты в организациях. Переговоры	4	1	2	-	-	2	1	5	
9	Стресс и управление стрессом	2	1	-	-	-	2	1	5	
10	Международные аспекты организационного поведения	2	-	-	-	-	2	-	4	
ИТОГО		24	6	10	-	-	14	6	48	

Общая трудоемкость дисциплины:

72 часа (заочная форма обучения)

2 зачетные единицы

зачет – форма промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование разделов/тем	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лекц в интер. форме	Лаб	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Введение в дисциплину «Организационное поведение»	0.5	-	0.5	-	-	-	-	6	ОК-1 ОК-6 ОК-7 ОПК-2 ПК-2
2	Личность в организации	0.5	-	0.5	-	-	-	-	6	
3	Мотивация и результативность в организации	0.5	-	0.5	-	-	-	-	6	
4	Формирование группового поведения в организации. Этика служебного поведения	1	0.5	-	-	-	1	0.5	6	
5	Коммуникативное поведение в организации	1	0.5	-	-	-	1	0.5	6	
6	Методы руководства и управление поведением в организации	0.5	0.5	-	-	-	0.5	0.5	6	
7	Лидерство в организации	1	0.5	-	-	-	1	0.5	6	
8	Конфликты в организациях. Переговоры	1	0.5	0.5	-	-	0.5	0.5	6	
9	Стресс и управление стрессом	1	0.5	-	-	-	1	0.5	6	
10	Международные аспекты организационного поведения	1	-	-	-	-	1	-	6	
ИТОГО		8	3	2	-	-	6	3	60	

4.2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Введение в дисциплину «Организационное поведение».

Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы организационного поведения. Особенности организационного поведения в России.

Тема 2. Личность в организации.

Понятие личности и ее структура. Развитие личности и социализация. Современные теории личности. Типологии личностей. Взаимодействие человека и организации. Критериальная основа поведения. Характеристика индивидуальности человека. Индивидуальные особенности и классификации: социальные черты, личностные концептуальные черты, черты эмоциональной устойчивости, личность и «я»-концепция. Вхождение человека в организацию. Адаптация человека к организационному окружению. Установки работников организации. Удовлетворенность трудом.

Тема 3. Мотивация и результативность в организации.

Понятие мотивации, факторы мотивации. Теории мотивации: теории подкрепления, содержательные теории, процессуальные теории. Интеграция теорий мотивации. Мотивация персонала: мотивация к успеху и избеганию неудач.

Тема 4. Формирование группового поведения в организации.

Этика служебного поведения

Группы в организациях. Стадии развития группы, нормы поведения. Сплоченность группы, основы групповой эффективности. Групповая и межгрупповая динамика. Эффективность групповой работы. Принятие решений в группах. Основные этические принципы служебного поведения

Тема 5. Коммуникативное поведение в организации.

Природа коммуникаций. Сущность межличностных коммуникаций. Коммуникационные барьеры. Организационные коммуникации. Коммуникации и высокоэффективное рабочее место.

Тема 6. Методы руководства и управление поведением в организации.

Организационно-распорядительные методы руководства. Слель руководства. Стратегия и практика управления человеческими ресурсами. Управленческие роли и сети. Навыки и умения управленческой деятельности.

Тема 7. Лидерство в организации.

Лидерство и менеджмент. Теории черт и поведенческие теории. Ситуационные теории лидерства. Теории атрибуции и лидерство. Основы власти в организации. Стили руководства. Модели поведения руководителя.

Тема 8. Конфликты в организациях. Переговоры.

Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель и классификация конфликта. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.

Тема 9. Стресс и управление стрессом.

Причины и симптомы стресса. Фазы стресса по Г.Селье. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.

Тема 10. Международные аспекты организационного поведения.

Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Системный подход к изучению национального в ОП. Модель Хофстида. Модель Лэйн и Дистефано. Модель Оучи. Коммуникации в международной среде. Мотивация в разных культурах. Лидерство в разных культурах. Управление интернациональной рабочей силой.

4.3. ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**Практическое занятие № 1****к теме 4. Формирование группового поведения в организации. Этика служебного поведения**

*Практическое занятие проводится в интерактивной форме
(дискуссия, разбор ситуативных заданий, реферирование)*

Вопросы для дискуссии

1. Группы в организациях.
2. Стадии развития группы, нормы поведения.
3. Сплоченность группы, основы групповой эффективности.
4. Групповая и межгрупповая динамика.
5. Эффективность групповой работы.
6. Принятие решений в группах.
7. Основные этические принципы служебного поведения

Практические задания

1. Приведите модель группового поведения
2. Дайте определение группа и приведите виды групп.
3. Приведите жизненный цикл группы
4. Приведите теории формирования групп
5. Приведите причины возникновения конфликтов в группе.
6. Назовите оптимальное количество человек в группе
7. Назовите производственные роли в группе
8. Назовите преимущества и недостатки работы в группе
9. Назовите правила укрепления групповой морали в группе

Тематика рефератов

1. Модель группового поведения
2. Жизненный цикл группы
3. Формирование нормы поведения в группе
4. Внутри групповые отношения
5. Преодоление конфликтов
6. Правила эффективной работы группы.

Ситуативные задания

Ситуация 1

Вы – заместитель начальника отдела, все сотрудники которого – женщины. В силу своего характера или по каким-то другим причинам вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает вам занять отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, поступающая от остальных сотрудников отдела. Как вы поступите?

Ситуация 2

Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:

- посетителей устраивает ассортимент;
- посетители довольны качеством приготовленной пищи;
- им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;
- тем не менее посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, и

у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.

Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

Ситуация 3

Коллега, с которым вам приходится тесно сотрудничать, в последнее время находится «не в форме», делая множество ошибок.

Некоторое время вы исправляете ошибки сами. Наконец, вашему терпению наступает предел.

Вы говорите: _____

Ситуация 4

На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых подруг, но пока не может трудиться так, как остальные члены бригады, задерживая передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры.

Что должен предпринять мастер?

Ситуация 5

Работа с группой

1. Может ли одна и та же группа в одно и то же время относиться к разным типам групп? Аргументируйте свой ответ.

2. Могут ли формировать группу два человека, которые не поддерживают между собой личных контактов, но обмениваются письмами, меморандумами и т. п.?

3. К каким группам вы принадлежите? Что это за группы, к каким типам они принадлежат? Почему вы входите в эти группы? Можете ли вы выйти из них?

4. Можете ли вы назвать шесть групп, в которых вам довелось участвовать и которые прошли в своем развитии определенные этапы? Можете ли вы назвать группу, которая не прошла эти этапы?

5. Всегда ли плохи амбициозность, конфликтность и повышенная эмоциональность? Почему?

6. Определите наиболее явные характеристики группы, членом которой вы являетесь.

7. Предположим, вас назначили руководителем рабочей группы, отличающейся слабой сплоченностью. Что вы станете делать в этой ситуации?

8. По каким признакам вы можете распознать неформального лидера рабочей группы? Сколько таких признаков?

Рекомендуемая литература:

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Менеджмент: учебное пособие / Э.М.Гайнутдинов, Р.Б.Ивуть, Л.И.Поддерегина [и др.]; под редакцией Э.М.Гайнутдинова. — Минск: Вышэйшая школа, 2019. — 240 с. — ISBN 978-985-06-2788-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90793.html>

Войтина, Ю.М. Теория организации: учебное пособие / Ю.М.Войтина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Короткий, С.В. Теория организации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст: электронный //

Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Басенко, В.П. Теория организации и организационное поведение: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В.П.Басенко, В.А.Дианова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д.Красовский. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

Организационное поведение: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, Д.С.Кенина [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г.Р.Джоунс; перевод Е.А.Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

Дополнительная литература

Семенов, В. А. История и теория институтов конфликто разрешения : учебное пособие / В. А. Семенов, В. П. Милецкий. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — ISBN 978-5-4497-0412-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90170.html>

Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

Троянская, А.И. Деловая этика: учебное пособие / А.И.Троянская. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83263.html>

Короткий, С.В. Деловые коммуникации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 90 с. — ISBN 978-5-4487-0472-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80614.html>

Евсеева, О.А. Международный менеджмент: учебное пособие / О.А.Евсеева, С.А.Евсеева. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83323.html>

Белашева, И.В. Психология управления: учебное пособие (курс лекций) / И.В.Белашева, И.Н.Польшакова, С.В.Нищитенко. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92738.html>

Пшеничнова, Л.М. Психология общения: учебное пособие / Л.М.Пшеничнова, Г.Г.Ротарь. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2019. — 112 с. — ISBN 978-5-00032-385-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88432.html>

Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н.Занковский. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>

Захарова, И.В. Социальная психология : учебное пособие / И.В.Захарова. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86473.html>

Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент : учебное пособие / Н.П.Беляцкий. — Минск: Вышэйшая школа, 2018. — 256 с. — ISBN 978-985-06-2787-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90784.html>

Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92983.html>

Менеджмент: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 164 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93010.html>

Короткий, С.В. Менеджмент: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 225 с. — ISBN 978-5-4487-0134-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72358.html>

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, О.С.Звягинцева [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

Чиликина, И.А. Мотивация трудовой деятельности: курс лекций / И.А.Чиликина. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

Емельянцева, Н.В. Организационная культура: опорный конспект лекций / Н.В.Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>

Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение: учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html>

Лунев, В.Л. Управление жизненным циклом организации (предприятия). Часть 2. Поведение организации (предприятия) на разных стадиях жизненного цикла: курс лекций / В.Л.Лунев. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 196 с. — ISBN 978-5-7014-0738-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87173.html>

Сухорукова, Н.Г. Экономическое поведение : учебное пособие / Н.Г.Сухорукова, С.А.Филатов. — 2-е изд. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 143 с. — ISBN 978-5-7014-0748-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87183.html>

Практическое занятие № 2

к теме 5. Коммуникативное поведение в организации.

Практическое занятие проводится в интерактивной форме (дискуссия, разбор практических заданий, реферирование)

Вопросы для дискуссии

1. Природа коммуникаций.
2. Сущность межличностных коммуникаций.
3. Коммуникационные барьеры.
4. Организационные коммуникации.
5. Коммуникации и высокоэффективное рабочее место.

Практические задания

Задание 1. Изучите законы общения и дополните их своими наблюдениями.

Законы общения

- 1) После общения люди должны быть более здоровыми, чем до общения.
- 2) При общении ожидания, в соответствии с их ролью, должны выполняться.
- 3) Критериями общения должны быть результативность и эффективность в достижении поставленных перед организацией целями, при соблюдении всех нравственных норм поведения.
- 4) В человеке соединены вместе биологическое и разумное, проявляющиеся в бессознательном и сознательном поведении.
- 5) Удачное овладение кругом общения предшественника является одной из важнейших предпосылок успешной адаптации в новом коллективе.
- 6) Поведение человека всегда в любой ситуации является для него оптимальным.
- 7) Те, кто принимает положительное отношение к жизни, готовы к освоению нового, хотят чего-то добиться, готовы к риску, изменениям, развитию, открытости они могут быть предприимчивыми.
- 8) Тех, кто избирает отрицательное отношение к жизни, характеризует недостаток открытости, ограниченная подвижность, нежелание рисковать, они не могут быть предприимчивыми.
- 9) Цели личности - это те, которые позволяют быть более открытым по отношению к имеющимся впереди возможностям.
- 10) Избегать конфликта помогает превращение чужих целей в собственные цели личности.
- 11) Зная цели личности, можно успешно мотивировать деятельность сотрудников.
- 12) Организация должна стремиться создавать ситуации, в которых удовлетворение потребностей работника вело бы к реализации целей организации.
- 13) Сделка может состояться только при соблюдении взаимной выгоды всех заинтересованных сторон
- 14) _____
- 15) _____
- 16) _____
- 17) _____
- 18) _____
- 19) _____
- 20) _____

Задание 2. Ответьте на вопросы

1. Приведите модель коммуникационного процесса
2. Назовите основные виды общения
3. Назовите основные средства передачи своих мнений и мыслей
4. Назовите основные свойства вербального общения
5. Назовите основные свойства невербального общения
6. Назовите формы убеждения
7. Назовите условия для эффективного проведения беседы
8. Назовите правила проведения совещания
9. Дайте определение мотивации
10. Укажите этапы мотивации организационного поведения
11. Укажите виды мотивации улучшения организационного поведения
12. Укажите результативность мотивации для предприятия
13. Укажите косвенный и прямой эффект - как оценка результативности мотивации
14. Укажите результативность мотивации для человека или группы людей
15. Укажите эффективность мотивации для предприятия
16. Укажите эффективность мотивации для человека или группы людей

Задание 3. Выберите проблему коммуникативного поведения персонала в организации и решите ее с помощью метода мозгового штурма.

Задание 4. Определить виды мотиваций, которые способствуют улучшению взаимоотношений в коллективе.

Темы рефератов

1. Модель коммуникационного процесса
2. Препятствия в общении
3. Механизмы воздействия на людей
4. Правила конгруэнтного поведения.
5. Правила успешного общения:
6. Правила завоевания расположения к себе людей:
7. Приемы создания привлекательности одного человека для другого.
8. Правила убеждения.
9. Теории мотивации для организационного поведения группы работников.
10. Результативность и эффективность мотивации организационного поведения группы работников.

Рекомендуемая литература:*Основная литература*

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Менеджмент: учебное пособие / Э.М.Гайнутдинов, Р.Б.Ивуть, Л.И.Поддергина [и др.]; под редакцией Э.М.Гайнутдинова. — Минск: Вышэйшая школа, 2019. — 240 с. — ISBN 978-985-06-2788-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90793.html>

Войтина, Ю.М. Теория организации: учебное пособие / Ю.М.Войтина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Короткий, С.В. Теория организации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Басенко, В.П. Теория организации и организационное поведение: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В.П.Басенко, В.А.Дианова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д.Красовский. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

Организационное поведение: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, Д.С.Кенина [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г.Р.Джоунс; перевод Е.А.Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

Дополнительная литература

Семенов, В. А. История и теория институтов конфликто разрешения : учебное пособие / В. А. Семенов, В. П. Милецкий. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — ISBN 978-5-4497-0412-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90170.html>

Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

Троянская, А.И. Деловая этика: учебное пособие / А.И.Троянская. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83263.html>

Короткий, С.В. Деловые коммуникации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 90 с. — ISBN 978-5-4487-0472-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80614.html>

Евсеева, О.А. Международный менеджмент: учебное пособие / О.А.Евсеева, С.А.Евсеева. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83323.html>

Белашева, И.В. Психология управления: учебное пособие (курс лекций) / И.В.Белашева, И.Н.Польшакова, С.В.Нищитенко. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92738.html>

Пшеничнова, Л.М. Психология общения: учебное пособие / Л.М.Пшеничнова, Г.Г.Ротарь. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий,

2019. — 112 с. — ISBN 978-5-00032-385-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88432.html>

Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н.Занковский. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>

Захарова, И.В. Социальная психология : учебное пособие / И.В.Захарова. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86473.html>

Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент : учебное пособие / Н.П.Беляцкий. — Минск: Вышэйшая школа, 2018. — 256 с. — ISBN 978-985-06-2787-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90784.html>

Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92983.html>

Менеджмент: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 164 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93010.html>

Короткий, С.В. Менеджмент: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 225 с. — ISBN 978-5-4487-0134-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72358.html>

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, О.С.Звягинцева [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

Чиликина, И.А. Мотивация трудовой деятельности: курс лекций / И.А.Чиликина. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

Емельянцева, Н.В. Организационная культура: опорный конспект лекций / Н.В.Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>

Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение: учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html>

Лунев, В.Л. Управление жизненным циклом организации (предприятия). Часть 2. Поведение организации (предприятия) на разных стадиях жизненного цикла: курс лекций / В.Л.Лунев. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 196 с. — ISBN 978-5-7014-0738-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87173.html>

Сухорукова, Н.Г. Экономическое поведение : учебное пособие / Н.Г.Сухорукова, С.А.Филатов. — 2-е изд. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет

экономики и управления «НИНХ», 2016. — 143 с. — ISBN 978-5-7014-0748-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87183.html>

Практическое занятие № 3

к теме 6. Методы руководства и управление поведением в организации.

*Практическое занятие проводится в интерактивной форме
(дискуссия, разбор практических заданий, реферирование)*

Вопросы для дискуссии

1. Организационно-распорядительные методы руководства.
2. Стиль руководства.
3. Стратегия и практика управления человеческими ресурсами.
4. Управленческие роли и сети.
5. Навыки и умения управленческой деятельности.

Практические задания

Задание 1.

1. Дайте определение "поведенческий маркетинг"
2. Приведите модель поведенческого маркетинга
3. Приведите типы поведения работников по отношению к клиентам
4. Приведите этапы управление поведением сотрудников по отношению к клиентам

Задание 2. Разработайте программу формирования лояльных клиентов.

Клиентами будем считать малоимущую категорию покупателей товаров повседневного спроса

Методические указания к разработке программы.

1. Изучите теоретический материал по вопросу лояльности клиентов.
2. Постройте модель поведения малоимущей категории покупателей.
3. Постройте модель поведения продавцов с учетом особенностей поведения малоимущей категории покупателей.

Специалисты организации изучают поведение клиентов, собирают всевозможную информацию о них при помощи анкетирования, при проведении презентаций, маркетинговых акций, в результате чего составляется банк данных клиентов организации.

Ориентация организации на клиента предполагает управление поведением всех участников взаимоотношений — и сотрудников, и клиентов.

Управление лояльностью клиентов — сложное направление деятельности организации, включающее изучение самого понятия лояльности клиентов данной организации, измерение этой лояльности, разработку системы мер по изменению поведения сотрудников организации, чтобы сформировать круг постоянных клиентов. В организации разрабатывают модели поведения своих сотрудников и модели поведения клиентов.

В поведении клиентов различают верность товару, марке, самому предприятию. В качестве специальных случаев выделяют верность продавцу, месту и покупке. Лояльность клиента не может быть выражена пороговой величиной, превысив которую клиент может быть квалифицирован как лояльный. Ее нельзя рассматривать только как результат поведения клиента, поскольку со временем интенсивность благожелательности может сильно измениться.

Темы рефератов

1. Правила и культура общения с клиентом
2. Предупреждающие действия при общении с неадекватным клиентом
3. В интернете можно выбрать реферат, посвященный теме "Поведенческий маркетинг"

Рекомендуемая литература:***Основная литература***

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Менеджмент: учебное пособие / Э.М.Гайнутдинов, Р.Б.Ивуть, Л.И.Поддерегина [и др.]; под редакцией Э.М.Гайнутдинова. — Минск: Вышэйшая школа, 2019. — 240 с. — ISBN 978-985-06-2788-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90793.html>

Войтина, Ю.М. Теория организации: учебное пособие / Ю.М.Войтина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Короткий, С.В. Теория организации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Басенко, В.П. Теория организации и организационное поведение: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В.П.Басенко, В.А.Дианова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д.Красовский. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

Организационное поведение: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, Д.С.Кенина [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г.Р.Джоунс; перевод Е.А.Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

Дополнительная литература

Семенов, В. А. История и теория институтов конфликто разрешения : учебное пособие / В. А. Семенов, В. П. Милецкий. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — ISBN 978-5-4497-0412-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90170.html>

Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

Троянская, А.И. Деловая этика: учебное пособие / А.И.Троянская. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83263.html>

Короткий, С.В. Деловые коммуникации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 90 с. — ISBN 978-5-4487-0472-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80614.html>

Евсеева, О.А. Международный менеджмент: учебное пособие / О.А.Евсеева, С.А.Евсеева. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83323.html>

Белашева, И.В. Психология управления: учебное пособие (курс лекций) / И.В.Белашева, И.Н.Польшакова, С.В.Нищитенко. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92738.html>

Пшеничнова, Л.М. Психология общения: учебное пособие / Л.М.Пшеничнова, Г.Г.Ротарь. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2019. — 112 с. — ISBN 978-5-00032-385-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88432.html>

Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н.Занковский. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>

Захарова, И.В. Социальная психология : учебное пособие / И.В.Захарова. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86473.html>

Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент : учебное пособие / Н.П.Беляцкий. — Минск: Вышэйшая школа, 2018. — 256 с. — ISBN 978-985-06-2787-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90784.html>

Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92983.html>

Менеджмент: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 164 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93010.html>

Короткий, С.В. Менеджмент: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 225 с. — ISBN 978-5-4487-0134-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72358.html>

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, О.С.Звягинцева [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

Чиликина, И.А. Мотивация трудовой деятельности: курс лекций / И.А.Чиликина. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. —

ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

Емельянцева, Н.В. Организационная культура: опорный конспект лекций / Н.В.Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>

Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение: учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html>

Лунев, В.Л. Управление жизненным циклом организации (предприятия). Часть 2. Поведение организации (предприятия) на разных стадиях жизненного цикла: курс лекций / В.Л.Лунев. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2016. — 196 с. — ISBN 978-5-7014-0738-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87173.html>

Сухорукова, Н.Г. Экономическое поведение : учебное пособие / Н.Г.Сухорукова, С.А.Филатов. — 2-е изд. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2016. — 143 с. — ISBN 978-5-7014-0748-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87183.html>

Практическое занятие № 4

к теме 7. Лидерство в организации.

*Практическое занятие проводится в интерактивной форме
(дискуссия, разбор практических заданий, реферирование)*

Вопросы для дискуссии

1. Лидерство и менеджмент.
2. Теории черт и поведенческие теории.
3. Ситуационные теории лидерства.
4. Теории атрибуции и лидерство.
5. Основы власти в организации.
6. Стили руководства.
7. Модели поведения руководителя.

Практические задания

Задание 1. Ответьте на следующие вопросы:

1. Приведите модель группы
2. Приведите модель лидера
3. Приведите типы лидерства
4. Приведите типы лидеров
5. Приведите типы управленческих позиций
6. Приведите должностную модель поведения руководителя
7. Приведите разновидности поведения руководителя
8. Приведите условия возникновения увеличения полномочий

Задание 2.

Изучите требования Гост Р ИСО 9000-2008 и укажите какие пункты госта относятся к лидерству руководителя.

Задание 3.

Изучите модель премии Правительства РФ в области качества, укажите, какие пункты модели относятся к лидерству руководителя.

Примечание. В научной и учебной литературе имеется много разных рекомендаций по лидерству руководителя, которые отражают определенные виды деятельности руководителя. В наиболее полном и систематизированном виде эти рекомендации имеются в требованиях ИСО 9000 и премии РФ в области качества. Причем, эти требования являются наиболее важными для деятельности любого предприятия и организации.

- Проведите анализ описания одного из двух предприятий, предложенных преподавателем с целью определения выполнения видов деятельности руководителя, установленные ИСО 9000 и премией РФ в области качества, по вопросу лидерства руководителя.

- По степени выполнения установленных видов деятельности руководителя определите сильные, слабые стороны и упущенные возможности в деятельности руководителя как лидера предприятия.

- Полученные выводы доложите перед группой.

Тематика рефератов

1. Лидер и организация
2. Модель лидера
3. Факторы, влияющие на эффективность лидерства
4. Типы лидеров
5. Стили лидерства
6. Типы управленческих позиций
7. Виды общения руководителя с подчиненными
8. Должностная модель поведения руководителя
9. В интернете можно выбрать реферат, посвященный теме «Лидерство в организации»

Рекомендуемая литература:

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Менеджмент: учебное пособие / Э.М.Гайнутдинов, Р.Б.Ивуть, Л.И.Поддергина [и др.]; под редакцией Э.М.Гайнутдинова. — Минск: Вышэйшая школа, 2019. — 240 с. — ISBN 978-985-06-2788-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90793.html>

Войтина, Ю.М. Теория организации: учебное пособие / Ю.М.Войтина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Короткий, С.В. Теория организации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Басенко, В.П. Теория организации и организационное поведение: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В.П.Басенко, В.А.Дианова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN

2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д.Красовский. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

Организационное поведение: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, Д.С.Кенина [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г.Р.Джоунс; перевод Е.А.Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

Дополнительная литература

Семенов, В. А. История и теория институтов конфликто разрешения : учебное пособие / В. А. Семенов, В. П. Милецкий. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — ISBN 978-5-4497-0412-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90170.html>

Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

Троянская, А.И. Деловая этика: учебное пособие / А.И.Троянская. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83263.html>

Короткий, С.В. Деловые коммуникации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 90 с. — ISBN 978-5-4487-0472-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80614.html>

Евсеева, О.А. Международный менеджмент: учебное пособие / О.А.Евсеева, С.А.Евсеева. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83323.html>

Белашева, И.В. Психология управления: учебное пособие (курс лекций) / И.В.Белашева, И.Н.Польшакова, С.В.Нищитенко. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92738.html>

Пшеничнова, Л.М. Психология общения: учебное пособие / Л.М.Пшеничнова, Г.Г.Ротарь. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2019. — 112 с. — ISBN 978-5-00032-385-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88432.html>

Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н.Занковский. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>

Захарова, И.В. Социальная психология : учебное пособие / И.В.Захарова. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст: электронный //

Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86473.html>

Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент : учебное пособие / Н.П.Беляцкий. — Минск: Вышэйшая школа, 2018. — 256 с. — ISBN 978-985-06-2787-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90784.html>

Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92983.html>

Менеджмент: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 164 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93010.html>

Короткий, С.В. Менеджмент: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 225 с. — ISBN 978-5-4487-0134-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72358.html>

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, О.С.Звягинцева [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

Чиликина, И.А. Мотивация трудовой деятельности: курс лекций / И.А.Чиликина. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

Емельянцева, Н.В. Организационная культура: опорный конспект лекций / Н.В.Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>

Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение: учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html>

Лунев, В.Л. Управление жизненным циклом организации (предприятия). Часть 2. Поведение организации (предприятия) на разных стадиях жизненного цикла: курс лекций / В.Л.Лунев. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 196 с. — ISBN 978-5-7014-0738-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87173.html>

Сухорукова, Н.Г. Экономическое поведение: учебное пособие / Н.Г.Сухорукова, С.А.Филатов. — 2-е изд. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 143 с. — ISBN 978-5-7014-0748-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87183.html>

Практическое занятие № 5

к теме 8. Конфликты в организациях. Переговоры.

*Практическое занятие проводится в интерактивной форме
(дискуссия, разбор ситуационных задач, проведение деловой игры,
дидактической игры, решение тестовых материалов)*

Вопросы для дискуссии

1. Природа конфликта.
2. Конфликтная ситуация.
3. Инцидент.
4. Фрустрация.
5. Причины конфликтов.
6. Модель конфликта.
7. Классификация конфликтов.
8. Типы поведения людей в конфликтной ситуации.
9. Методы разрешения конфликтов.
10. Управление конфликтами.
11. Роль конфликта в современных организациях.
12. Переговоры как образ мышления и жизни.
13. Предмет переговоров.
14. Позитивные и пропозиции.
15. Диагностика переговоров.
16. Этапы переговорного процесса.
17. Типичные модели поведения на переговорах.
18. Техника взаимодействия.
19. Аргументация.
20. Наиболее распространенные виды переговоров.
21. Ведение переговоров в условиях критической ситуации.
22. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.

*Ситуационные задачи***Задача 1**

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

Задача 2

В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

Задача 3

Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

Задача 4

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 5

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою

подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задача 6

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 7

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Задача 8

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Деловая игра

Деловая игра «Жалоба»

Цель игры. Развитие у студентов умения анализировать конфликт на основе уяснения ими основных конфликтологических понятий; формирование навыков применения простейших методов изучения и оценки конфликтных ситуаций.

Игровая ситуация. Руководство фирмы получило жалобу от одного из сотрудников. Генеральный директор фирмы назначает рабочую группу для изучения жалобы и выработки предложений для принятия решения. Состав рабочей группы: менеджер по кадрам – руководитель; специалист по связям с общественностью; юрист фирмы.

Порядок проведения игры

Подготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение деловой игры. Им сообщают тему и цель занятия, а также тему деловой игры, ее цель и игровую ситуацию.

Студенты получают указания по самостоятельному изучению литературы и уяснению основных понятий: «конфликт», «структура конфликта», «субъекты конфликта», «предмет конфликта», «образ конфликтной ситуации», «мотивы конфликта», «позиция в конфликте». Кроме того, студентам напоминают, что они должны продемонстрировать в ходе деловой игры умение использовать различные методы изучения и анализа конфликтов: наблюдение, анализ результатов деятельности, беседа, экспертный опрос и др.

В ходе игры

1. Учебная группа разбивается на три команды.

Первая команда – руководство фирмы: генеральный директор, заместитель генерального директора по связям с общественностью, финансовый директор.

Вторая команда – рабочая группа по изучению жалобы (состав смотри в пункте «Игровая ситуация»).

Третья команда – эксперты (3–5 человек).

Время на распределение ролей – 5 минут.

Примечание. Состав команд может быть определен по желанию студентов.

2. Всем командам выдается жалоба в письменном виде и задание на игру. Первая команда готовится к заслушиванию предложений для принятия решения, выработанных рабочей группой (вторая команда). Вторая команда готовит предложения для принятия

решения по жалобе. Третья команда готовится к оценке содержания работы первой и второй команд.

Время на подготовку – 15 минут.

3. Заслушивание предложений для выработки решения по жалобе, принятие решения и оценка содержания работы.

Игровой сценарий. «Генеральный директор» открывает служебное совещание, объявляя его тему, и предоставляет слово для доклада «старшему рабочей группы» по изучению жалобы и выработке предложений для принятия решения (регламент доклада может быть ограничен 10 минутами). После доклада руководящий состав задает вопросы членам рабочей группы (время на вопросы и ответы может быть установлено в пределах 15–20 минут). После ответов на вопросы выслушиваются мнения «заместителя генерального директора по связям с общественностью» и «финансового директора» (на заслушивание мнений может быть выделено 5 минут).

Решение на основе обсуждения принимает «генеральный директор».

Оценка содержания работы. После принятия решения члены экспертной группы выступают с оценкой работы первой и второй команд, а также исполнителей всех ролей. В ходе оценки возможны дискуссии (на оценку экспертов может быть отведено 15–20 минут).

4. Подведение преподавателем итогов игры.

Дидактическая игра

Дидактическая игра «Фрустрирующие ситуации в деловых отношениях»

Цель занятия. Закрепление у студентов навыков выявления конфликтных ситуаций в процессе социального взаимодействия в нестандартных деловых ситуациях. Развитие навыков и умений эффективного общения в деловых отношениях.

Порядок проведения игры. Обучаемым выдаются рисунки, на которых изображены два человека[3]. То, что говорит первый человек, написано в квадрате слева. Обучаемые должны записать свои варианты ответа за другого человека.

Затем преподаватель организует обсуждение вариантов ответа.

Тестовые материалы

Выберите вариант правильного ответа в каждом из 10 вопросов.

1. Конфликт – это:

- а) борьба мнений;
- б) спор, дискуссия по острой проблеме;
- в) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;

г) соперничество, направленное на достижение победы в споре;

д) столкновение противоположных позиций.

2. Противоборство – это:

а) открытое высказывание несогласия по какому-либо вопросу;

б) столкновение интересов;

в) нанесение взаимного ущерба;

г) борьба мнений;

д) соперничество по поводу какого-либо предмета.

3. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;

б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;

в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;

г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;

д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

4. Конфликтная ситуация – это:

а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;

б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;

в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;

г) причина конфликта;

д) этап развития конфликта.

5. Причина конфликта – это:

а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;

б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;

в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;

г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;

д) то, из-за чего возникает конфликт.

6. То, из-за чего возникает конфликт, – это:

а) мотивы конфликта;

б) позиции конфликтующих сторон;

в) предмет конфликта;

г) стороны конфликта;

д) образ конфликтной ситуации.

Подробнее: https://bookap.info/okolopsy/emelyanov_praktikum_po_konfliktologii/g113.shtm

7. Образ конфликтной ситуации – это:

а) то, из-за чего возникает конфликт;

б) субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия предмета конфликта;

в) истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъект социального взаимодействия к конфликту;

г) то, о чем заявляют друг другу конфликтующие стороны;

д) субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия целей конфликта.

8. Инцидент – это:

а) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;

б) истинная причина конфликта;

в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;

г) то, из-за чего возникает конфликт;

д) необходимое условие конфликта.

Подробнее: https://bookap.info/okolopsy/emelyanov_praktikum_po_konfliktologii/g113.shtm

9. Стороны конфликта – это:

а) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;

б) только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;

в) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта;

г) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник (медиатор);

д) конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта.

10. К какому виду относится конфликт, который характеризуется тем, что в нем сталкиваются две личности, в основе его лежат объективные противоречия и он способствует развитию соответствующей социальной системы?

- а) межличностному бурному и быстротекущему;
- б) межличностному, конструктивному;
- в) межличностному, экономическому;
- г) острому и длительному;
- д) деструктивному.

Рекомендуемая литература:

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Менеджмент: учебное пособие / Э.М.Гайнутдинов, Р.Б.Ивуть, Л.И.Поддерегина [и др.]; под редакцией Э.М.Гайнутдинова. — Минск: Вышэйшая школа, 2019. — 240 с. — ISBN 978-985-06-2788-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90793.html>

Войтина, Ю.М. Теория организации: учебное пособие / Ю.М.Войтина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Короткий, С.В. Теория организации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Басенко, В.П. Теория организации и организационное поведение: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В.П.Басенко, В.А.Дианова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д.Красовский. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

Организационное поведение: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, Д.С.Кенина [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г.Р.Джоунс; перевод Е.А.Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

Дополнительная литература

Семенов, В. А. История и теория институтов конфликто-разрешения : учебное пособие / В. А. Семенов, В. П. Милецкий. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — ISBN 978-5-4497-0412-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90170.html>

Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

Троянская, А.И. Деловая этика: учебное пособие / А.И.Троянская. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83263.html>

Короткий, С.В. Деловые коммуникации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 90 с. — ISBN 978-5-4487-0472-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80614.html>

Евсеева, О.А. Международный менеджмент: учебное пособие / О.А.Евсеева, С.А.Евсеева. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83323.html>

Белашева, И.В. Психология управления: учебное пособие (курс лекций) / И.В.Белашева, И.Н.Польшакова, С.В.Нищитенко. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92738.html>

Пшеничнова, Л.М. Психология общения: учебное пособие / Л.М.Пшеничнова, Г.Г.Ротарь. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2019. — 112 с. — ISBN 978-5-00032-385-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88432.html>

Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н.Занковский. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>

Захарова, И.В. Социальная психология : учебное пособие / И.В.Захарова. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86473.html>

Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент : учебное пособие / Н.П.Беляцкий. — Минск: Вышэйшая школа, 2018. — 256 с. — ISBN 978-985-06-2787-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90784.html>

Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92983.html>

Менеджмент: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 164 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93010.html>

Короткий, С.В. Менеджмент: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 225 с. — ISBN 978-5-4487-0134-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72358.html>

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, О.С.Звягинцева [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

Чиликина, И.А. Мотивация трудовой деятельности: курс лекций / И.А.Чиликина. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

Емельянцева, Н.В. Организационная культура: опорный конспект лекций / Н.В.Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>

Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение: учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html>

Лунев, В.Л. Управление жизненным циклом организации (предприятия). Часть 2. Поведение организации (предприятия) на разных стадиях жизненного цикла: курс лекций / В.Л.Лунев. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 196 с. — ISBN 978-5-7014-0738-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87173.html>

Сухорукова, Н.Г. Экономическое поведение: учебное пособие / Н.Г.Сухорукова, С.А.Филатов. — 2-е изд. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 143 с. — ISBN 978-5-7014-0748-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87183.html>

Практическое занятие № 6

к теме 9. Стресс и управление стрессом.

Практическое занятие проводится в интерактивной форме

(дискуссия, тренинг)

Вопросы для дискуссии

1. Причины и симптомы стресса.
2. Влияние стресса на здоровье работников.
3. Психологические проблемы, вызываемые стрессом.
4. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом.
5. Влияние стрессов на деятельность организации.
6. Индивидуальные методы борьбы со стрессом.
7. Способы борьбы со стрессом в организации.
8. Фазы стресса (Г.Селье)

Тренинг саморегуляции и самовоздействия

1. Способы, связанные с управлением дыханием

Управление дыханием – это эффективное средство влияния на тонус мышц и эмоциональные центры мозга. Медленное и глубокое дыхание (с участием мышц живота) понижает возбудимость нервных центров, способствует мышечному расслаблению, то есть релаксации.

Противострессовое дыхание. Медленно выполняйте глубокий вдох через нос; на пике вдоха на мгновение задержите дыхание, после чего сделайте выдох как можно медленнее. Это успокаивающее дыхание. Постарайтесь представить себе, что с каждым глубоким вдохом и продолжительным выдохом вы частично избавляетесь от стрессового напряжения. [3]

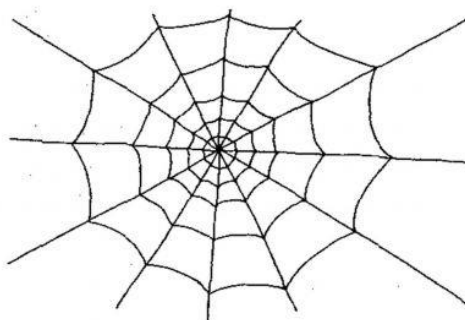
2. Способы, связанные с управлением тонусом мышц, движением

Под воздействием психических нагрузок возникают мышечные зажимы, напряжение. Умение их расслаблять позволяет снять нервно-психическую напряженность, быстро восстановить силы. В свободные минуты, паузы отдыха, осваивайте последовательное расслабление различных групп мышц.

Упражнение «Улыбка»

Найдите в течение дня время и посидите несколько минут с закрытыми глазами, стараясь ни о чем не думать. При этом на вашем лице обязательно должна быть улыбка. Если вам удастся удержать ее 10-15 минут, вы сразу почувствуете, что успокоились, а ваше настроение улучшилось. Во время улыбки мышцы лица создают импульсы, благотворно влияющие на нервную систему. Даже если вы способны только на вымученную улыбку, вам от нее все равно станет легче. Улыбаясь, мы видоизменяем тонус мышц всего лица, а это в свою очередь изменяет ход мыслей и эмоций, направляя их в нужное русло.

Тест ПАУТИНА



Ваша жизнестойкость

На картинке изображена паутина. Вам надо нарисовать паука и двух мух (или любых других насекомых - на ваше усмотрение). Важный момент: одна из мух должна остаться вне паутины, а другая - увязнуть в ней.

Ключ к тесту

Во-первых, надо обратить внимание на ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ, в которой вы рисовали насекомых.

- Если вы ПЕРВЫМ НАРИСОВАЛИ ПАУКА, то это говорит о том, что вы человек деятельный и решительный и что вам трудно представить себе такую ситуацию, из которой бы вы не могли выпутаться. Вы владеете своими эмоциями и всегда прислушиваетесь к доводам своего разума.

- Если ПЕРВОЙ ВЫ НАРИСОВАЛИ МУХУ, ПОПАВШУЮ В ПАУТИНУ, то можно предположить, что вы человек пассивный, безынициативный, склонный к рефлексии и не умеющий действовать самостоятельно. Но возможно, просто в данный момент жизни вы находитесь в затруднении и ваше депрессивное состояние отразилось в рисунке.

- Если ПЕРВОЙ ВЫ НАРИСОВАЛИ МУХУ, ОСТАВШУЮСЯ В СТОРОНЕ, то это говорит о вашей жизненной позиции наблюдателя. Вы прекрасно разбираетесь в людях, потому что всегда с интересом наблюдаете за ними. Вы предпочитаете не действовать на свой страх и риск, а выждать немного и тогда осуществлять задуманное, чтобы результат был ожидаемо положительным и не случилось никаких неприятных сюрпризов.

А теперь посмотрите на РАСПОЛОЖЕНИЕ НАСЕКОМЫХ НА РИСУНКЕ.

- Если все фигуры РАВНО УДАЛЕНА ДРУГ ОТ ДРУГА, то это говорит о том, что вы адекватно воспринимаете жизнь и понимаете, что в ней может случиться всякое. Иначе

говоря, вам доводилось как полностью контролировать происходящее, так и бывать безвольной жертвой обстоятельств, и вы с честью проходили через все жизненные испытания.

- Если вы нарисовали РЯДОМ ПАУКА И МУХУ, то это значит, что вы воспринимаете жизнь как вечную борьбу. Если при этом В ВИДЕ МУХИ представлены ВЫ сами, то это говорит о том, что вы не обладаете жизнестойкостью, вас может сломить любая невзгода и неприятность (особенно если речь идет о МУХЕ-ЖЕРТВЕ). Если же вы ИЗОБРАЗИЛИ СЕБЯ ПАУКОМ, то это означает, что вы сильны духом и можете стойко выдержать все удары судьбы. Мало того, вы все время ждете от жизни подвоха, потому что не верите в милости фортуны. Вы полагаете, что просто так в жизни ничего не дается, всего нужно добиваться своими силами.

- Если РЯДОМ ОКАЗАЛИСЬ МУХИ, то это говорит о вашем желании во что бы то ни стало выпутаться из жизненной паутины. Вас нельзя назвать стойком, но вы как гибкая ива, которая гнется от ветра, но не ломается.

Рекомендуемая литература:

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Менеджмент: учебное пособие / Э.М.Гайнутдинов, Р.Б.Ивуть, Л.И.Поддергина [и др.]; под редакцией Э.М.Гайнутдинова. — Минск: Вышэйшая школа, 2019. — 240 с. — ISBN 978-985-06-2788-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90793.html>

Войтина, Ю.М. Теория организации: учебное пособие / Ю.М.Войтина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Короткий, С.В. Теория организации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Басенко, В.П. Теория организации и организационное поведение: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В.П.Басенко, В.А.Дианова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д.Красовский. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

Организационное поведение: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, Д.С.Кенина [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г.Р.Джоунс; перевод Е.А.Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

Дополнительная литература

Семенов, В. А. История и теория институтов конфликто разрешения : учебное пособие / В. А. Семенов, В. П. Милецкий. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — ISBN 978-5-4497-0412-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90170.html>

Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

Троянская, А.И. Деловая этика: учебное пособие / А.И.Троянская. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83263.html>

Короткий, С.В. Деловые коммуникации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 90 с. — ISBN 978-5-4487-0472-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80614.html>

Евсеева, О.А. Международный менеджмент: учебное пособие / О.А.Евсеева, С.А.Евсеева. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83323.html>

Белашева, И.В. Психология управления: учебное пособие (курс лекций) / И.В.Белашева, И.Н.Польшакова, С.В.Нищитенко. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92738.html>

Пшеничнова, Л.М. Психология общения: учебное пособие / Л.М.Пшеничнова, Г.Г.Ротарь. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2019. — 112 с. — ISBN 978-5-00032-385-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88432.html>

Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н.Занковский. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>

Захарова, И.В. Социальная психология : учебное пособие / И.В.Захарова. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86473.html>

Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент : учебное пособие / Н.П.Беляцкий. — Минск: Вышэйшая школа, 2018. — 256 с. — ISBN 978-985-06-2787-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90784.html>

Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92983.html>

Менеджмент: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 164 с. —

ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93010.html>

Короткий, С.В. Менеджмент: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 225 с. — ISBN 978-5-4487-0134-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72358.html>

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, О.С.Звягинцева [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

Чиликина, И.А. Мотивация трудовой деятельности: курс лекций / И.А.Чиликина. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

Емельянцеv, Н.В. Организационная культура: опорный конспект лекций / Н.В.Емельянцеv. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>

Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение: учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html>

Лунев, В.Л. Управление жизненным циклом организации (предприятия). Часть 2. Поведение организации (предприятия) на разных стадиях жизненного цикла: курс лекций / В.Л.Лунев. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 196 с. — ISBN 978-5-7014-0738-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87173.html>

Сухорукова, Н.Г. Экономическое поведение: учебное пособие / Н.Г.Сухорукова, С.А.Филатов. — 2-е изд. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 143 с. — ISBN 978-5-7014-0748-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87183.html>

Практическое занятие № 7

к теме 10. Международные аспекты организационного поведения.

Практическое занятие проводится в форме семинара

Вопросы для обсуждения

1. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.
2. Системный подход к изучению национального в ОП.
3. Модель Хофстида.
4. Модель Лэйн и Дистефано.
5. Модель Оучи.
6. Коммуникации в международной среде.
7. Мотивация в разных культурах.
8. Лидерство в разных культурах.
9. Управление интернациональной рабочей силой.

Дайте ответы на вопросы

1. Дайте определение "Паблик рилейшн" организации
2. Укажите особенности пресс-конференции
3. Укажите особенности использования для рекламы документальных фильмов

4. Укажите особенности использования рекламы для реализации товара
5. Укажите особенности публичных выступлений
6. Назовите особенности деловых общений с зарубежными партнерами
7. Назовите особенности учета культурной среды государства при торговле
8. Назовите основы создания имиджа организации
9. Укажите правила управления репутацией организации
10. приведите примеры эффективного организационного поведения в системе международного бизнеса;
11. Модель организационного поведения в системе международного бизнеса
12. Примеры эффективных организационного поведения в системе международного бизнеса

Рекомендуемая литература:

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Менеджмент: учебное пособие / Э.М.Гайнутдинов, Р.Б.Ивуть, Л.И.Поддерегина [и др.]; под редакцией Э.М.Гайнутдинова. — Минск: Вышэйшая школа, 2019. — 240 с. — ISBN 978-985-06-2788-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90793.html>

Войтина, Ю.М. Теория организации: учебное пособие / Ю.М.Войтина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Короткий, С.В. Теория организации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Басенко, В.П. Теория организации и организационное поведение: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В.П.Басенко, В.А.Дианова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д.Красовский. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

Организационное поведение: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, Д.С.Кенина [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г.Р.Джоунс; перевод Е.А.Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА,

2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

Дополнительная литература

Семенов, В. А. История и теория институтов конфликто-разрешения : учебное пособие / В. А. Семенов, В. П. Милецкий. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — ISBN 978-5-4497-0412-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90170.html>

Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

Троянская, А.И. Деловая этика: учебное пособие / А.И.Троянская. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83263.html>

Короткий, С.В. Деловые коммуникации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 90 с. — ISBN 978-5-4487-0472-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80614.html>

Евсеева, О.А. Международный менеджмент: учебное пособие / О.А.Евсеева, С.А.Евсеева. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83323.html>

Белашева, И.В. Психология управления: учебное пособие (курс лекций) / И.В.Белашева, И.Н.Польшакова, С.В.Нищитенко. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92738.html>

Пшеничнова, Л.М. Психология общения: учебное пособие / Л.М.Пшеничнова, Г.Г.Ротарь. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2019. — 112 с. — ISBN 978-5-00032-385-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88432.html>

Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н.Занковский. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>

Захарова, И.В. Социальная психология : учебное пособие / И.В.Захарова. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86473.html>

Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент : учебное пособие / Н.П.Беляцкий. — Минск: Вышэйшая школа, 2018. — 256 с. — ISBN 978-985-06-2787-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90784.html>

Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92983.html>

Менеджмент: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 164 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93010.html>

Короткий, С.В. Менеджмент: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 225 с. — ISBN 978-5-4487-0134-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72358.html>

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, О.С.Звягинцева [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

Чиликина, И.А. Мотивация трудовой деятельности: курс лекций / И.А.Чиликина. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

Емельянцева, Н.В. Организационная культура: опорный конспект лекций / Н.В.Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>

Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение: учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html>

Лунев, В.Л. Управление жизненным циклом организации (предприятия). Часть 2. Поведение организации (предприятия) на разных стадиях жизненного цикла: курс лекций / В.Л.Лунев. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 196 с. — ISBN 978-5-7014-0738-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87173.html>

Сухорукова, Н.Г. Экономическое поведение: учебное пособие / Н.Г.Сухорукова, С.А.Филатов. — 2-е изд. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 143 с. — ISBN 978-5-7014-0748-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87183.html>

4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для СМР

5.1.1. Рекомендуемая литература

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Менеджмент: учебное пособие / Э.М.Гайнутдинов, Р.Б.Ивуть, Л.И.Поддергина [и др.]; под редакцией Э.М.Гайнутдинова. — Минск: Вышэйшая школа, 2019. — 240 с. — ISBN 978-985-06-2788-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90793.html>

Войтина, Ю.М. Теория организации: учебное пособие / Ю.М.Войтина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Короткий, С.В. Теория организации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Басенко, В.П. Теория организации и организационное поведение: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В.П.Басенко, В.А.Дианова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д.Красовский. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

Организационное поведение: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, Д.С.Кенина [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г.Р.Джоунс; перевод Е.А.Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

Дополнительная литература

Семенов, В. А. История и теория институтов конфликто разрешения : учебное пособие / В. А. Семенов, В. П. Милецкий. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — ISBN 978-5-4497-0412-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90170.html>

Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

Троянская, А.И. Деловая этика: учебное пособие / А.И.Троянская. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83263.html>

Короткий, С.В. Деловые коммуникации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 90 с. — ISBN 978-5-4487-0472-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80614.html>

Евсеева, О.А. Международный менеджмент: учебное пособие / О.А.Евсеева, С.А.Евсеева. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра

Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83323.html>

Белашева, И.В. Психология управления: учебное пособие (курс лекций) / И.В.Белашева, И.Н.Польшакова, С.В.Нищитенко. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92738.html>

Пшеничнова, Л.М. Психология общения: учебное пособие / Л.М.Пшеничнова, Г.Г.Ротарь. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2019. — 112 с. — ISBN 978-5-00032-385-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88432.html>

Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н.Занковский. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>

Захарова, И.В. Социальная психология : учебное пособие / И.В.Захарова. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86473.html>

Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент : учебное пособие / Н.П.Беляцкий. — Минск: Вышэйшая школа, 2018. — 256 с. — ISBN 978-985-06-2787-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90784.html>

Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92983.html>

Менеджмент: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 164 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93010.html>

Короткий, С.В. Менеджмент: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 225 с. — ISBN 978-5-4487-0134-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72358.html>

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, О.С.Звягинцева [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

Чиликина, И.А. Мотивация трудовой деятельности: курс лекций / И.А.Чиликина. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

Емельянцева, Н.В. Организационная культура: опорный конспект лекций / Н.В.Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>

Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение: учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html>

Лунев, В.Л. Управление жизненным циклом организации (предприятия). Часть 2. Поведение организации (предприятия) на разных стадиях жизненного цикла: курс лекций / В.Л.Лунев. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 196 с. — ISBN 978-5-7014-0738-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87173.html>

Сухорукова, Н.Г. Экономическое поведение: учебное пособие / Н.Г.Сухорукова, С.А.Филатов. — 2-е изд. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 143 с. — ISBN 978-5-7014-0748-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87183.html>

5.1.2. Вопросы для самоконтроля

Тема 1. Введение в дисциплину «Организационное поведение».

1. Предмет теории организационного поведения.
2. Понятие, генезис и цели организационного поведения.
3. основополагающие концепции организационного поведения.
4. Элементы системы организационного поведения.
5. Модели организационного поведения.
6. Современные проблемы организационного поведения.
7. Особенности организационного поведения в России.

Тема 2. Личность в организации

1. Понятие личности и ее структура.
2. Развитие личности и социализация.
3. Современные теории личности.
4. Типологии личностей.
5. Взаимодействие человека и организации.
6. Критериальная основа поведения.
7. Характеристика индивидуальности человека.
8. Индивидуальные особенности и классификации: социальные черты, личностные концептуальные черты, черты эмоциональной устойчивости, личность и «я»-концепция. Вхождение человека в организацию.
9. Адаптация человека к организационному окружению.
10. Установки работников организации.
11. Удовлетворенность трудом.

Тема 3. Мотивация и результативность в организации

1. Понятие мотивации, факторы мотивации.
2. Теории мотивации: теории подкрепления, содержательные теории, процессуальные теории.
3. Интеграция теорий мотивации.
4. Мотивация персонала: мотивация к успеху и избеганию неудач.

Тема 4. Формирование группового поведения в организации. Этика служебного поведения

1. Группы в организациях.
2. Стадии развития группы, нормы поведения.
3. Сплоченность группы, основы групповой эффективности.
4. Групповая и межгрупповая динамика.
5. Эффективность групповой работы.
6. Принятие решений в группах.

Тема 5. Коммуникативное поведение в организации

1. Природа коммуникаций.
2. Сущность межличностных коммуникаций.

3. Коммуникационные барьеры.
4. Организационные коммуникации.
5. Коммуникации и высокоэффективное рабочее место.

Тема 6. Методы руководства и управление поведением в организации

1. Организационно-распорядительные методы руководства.
2. Стиль руководства.
3. Стратегия и практика управления человеческими ресурсами.
4. Управленческие роли и сети.
5. Навыки и умения управленческой деятельности.

Тема 7. Лидерство в организации

1. Лидерство и менеджмент.
2. Теории черт и поведенческие теории.
3. Ситуационные теории лидерства.
4. Теории атрибуции и лидерство.
5. Основы власти в организации.
6. Стили руководства.
7. Модели поведения руководителя.

Тема 8. Конфликты в организациях. Переговоры

1. Природа конфликта.
2. Конфликтная ситуация.
3. Инцидент.
4. Фрустрация.
5. Причины конфликтов.
6. Модель конфликта.
7. Классификация конфликтов.
8. Типы поведения людей в конфликтной ситуации.
9. Методы разрешения конфликтов.
10. Управление конфликтами.
11. Роль конфликта в современных организациях.
12. Переговоры как образ мышления и жизни.
13. Предмет переговоров.
14. Позиции и пропозиции.
15. Диагностика переговоров.
16. Этапы переговорного процесса.
17. Типичные модели поведения на переговорах.
18. Техника взаимодействия.
19. Аргументация.
20. Наиболее распространенные виды переговоров.
21. Ведение переговоров в условиях критической ситуации.
22. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.

Тема 9. Стресс и управление стрессом

1. Причины и симптомы стресса.
2. Влияние стресса на здоровье работников.
3. Психологические проблемы, вызываемые стрессом.
4. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом.
5. Влияние стрессов на деятельность организации.
6. Индивидуальные методы борьбы со стрессом.
7. Способы борьбы со стрессом в организации.

Тема 10. Международные аспекты организационного поведения

1. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.
2. Системный подход к изучению национального в ОП.

3. Модель Хофстида.
4. Модель Лэйн и Дистефано.
5. Модель Оучи.
6. Коммуникации в международной среде.
7. Мотивация в разных культурах.
8. Лидерство в разных культурах.
9. Управление интернациональной рабочей силой.

5.2 Основные термины и понятия по всему курсу

Адаптация персонала — приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

Адаптация социально-психологическая — это взаимодействие личности и социальной среды, которое приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы. Она предполагает активную позицию личности, осознание своего социального статуса и связанного с ним ролевого поведения как формы реализации индивидуальных возможностей личности в процессе решения ею общегрупповых задач.

Авторитарность – способ решения проблем, основанный на единоличном принятии решения. Атрибуция описывает, как люди объясняют свое поведение и поведение других людей.

Аффект (от лат. affectus – душевное волнение, страсть) – относительно кратковременное, сильно и бурно протекающее эмоциональное переживание.

Бизнес-процесс – совокупность взаимосвязанных деловых операций.

Бифуркация (от лат. bifurcus – раздвоенный) – ветвления путей эволюции системы решений.

Бихевиоризм - (англ. behavior – поведение) в широком понимании - направление в психологии, которое изучает поведение человека и способы влияния на поведение человека; в узком понимании (или классический бихевиоризм) – бихевиоризм Дж. Уотсона и его школы, исследующий только внешне наблюдаемое поведение и не делающий различия между поведением человека и других животных.

Верования – это устойчивые представления о явлении, процессе или человеке, которые люди используют при их восприятии.

Восприятие – это процесс получения из окружения информации и ее обработки.

Гибкость – способность системы, подвергнутой определенному воздействию, нормативно или адаптивно изменять свое состояние и (или) поведение в пределах, обусловленных критическими значениями параметров системы.

Гомеостаз (от греч. homoios – подобный + stasis – состояние) – свойство системы обеспечивать постоянство обмена вещества и энергии, способность удерживать характеристики системы в пределах, допустимых для ее существования. Гомогенный (от греч. homohenes – однородный) – однородный по своему составу.

Грейдирование (от англ. grade - располагать по степеням, ранжировать) заключается в создании иерархии должностей с привязанными к ним окладами. В каждой компании есть различные должности, на каждой из них трудятся несколько человек, которые выполняют одни и те же или похожие обязанности. Чем больше в организации подразделений и сотрудников, тем сложнее принять решение, кому сколько платить. Необходимо учитывать особенности бизнеса, экономику предприятия, а также личностные качества каждого человека, его мотивацию, стратегию компании по отношению к конкретному сотруднику. Система грейдов приводит в порядок принятие подобных решений и устанавливает четкие правила на этот счет.

Дедукция (от лат. deductio – выведение) – способ рассуждения от общего к частному, от общих положений к частным выводам.

Декларация – документ, в котором стороны торжественно заявляют, что они будут придерживаться одинаковой линии поведения в каком-то обсуждаемом вопросе.

Департаментизация (от франц. *departament* – административно-структурная единица) – выделение структурных подразделений организации по каким-либо признакам.

Деловая коммуникация — процесс взаимодействия деловых партнеров, направленный на организацию и оптимизацию того или иного вида деятельности.

Деловой этикет (этикет - фр. «*etiquette*») — это установленный порядок поведения в сфере бизнеса и деловых контактов, своеобразный кодекс хороших манер и правил поведения, принятых в данном обществе.

Договор – это правовой акт, который устанавливает права и обязанности сторон.

Жизненный цикл организации – это историческая эволюция, которую претерпевает компания, взаимодействуя с внешней средой.

Закон – 1) способ выражения устойчивости связей и отношений между предметами и явлениями, а также устойчивости структуры (организации) самих этих предметов и явлений; 2) отражение объективных и устойчивых связей, проявляющихся в природе, обществе, человеческом мышлении; 3) выражение существенной необходимой связи явлений, внутренней связи между причиной и следствием.

Закономерность – 1) соответствие закону; 2) проявление закона. Закрытые системы – системы, у которых отсутствует вещественный, информационный и энергетический обмен с внешней средой.

Иерархия – размещение объектов сверху вниз по признакам значимости и степени влияния на другие объекты.

Индивидуальность – это единство неповторимых личностных свойств конкретного человека. Это также своеобразие его психофизиологической структуры (тип темперамента, физические данные, психические особенности), интеллекта, мировоззрения; сочетание семейно-бытовых, производственных и общественных функций, своеобразие жизненного опыта. Индивидуальность – это неперемный и важнейший признак личности.

Индукция (от лат. *induction* – возбуждение, наведение) – логическое мозаключение от частных, единичных случаев к общему выводу, от отдельных фактов к обобщениям.

Интересы – это неуловимые мотивы, которые приводят вас к принятию позиции; это реальные цели, потребности или желания, которые находятся за тем, что вы говорите, хотите или желаете сделать.

Имидж делового человека — образ личности, как совокупность ассоциаций и впечатлений, который складывается в сознании и формирует определенное отношение к ней. Целенаправленное формирование образа, лица, явления предмета, призвано оказать эмоционально - психологическое воздействие в целях популяризации, рекламы и т.п.

Имидж компании — спроектированный или стихийно сложившийся образ, комплекс представлений потребителя о компании и её продукции, играющий наиболее важную роль в решении о покупке.

Инновация (анг. *Innovation* - нововведение, новшество, изменение, от лат. *Innovatio* возобновление, обновление) — новая техника или технология, являющаяся результатом достижений научно-технического прогресса; выработка, синтезирование новых идей, создание новых теорий и моделей, претворение их в жизнь.

Коллегиальность – способ решения проблем, при котором участники процесса обладают совещательным голосом.

Конвенция – это договор по отдельному вопросу права, экономики или администрирования; обычно оформляются как правовое соглашение.

Конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон (личность, группа, организация) вступает в противоречие с интересами другой стороны. Конформизм – соглашательство.

Критерий (от греч. *critēriōn* – мерило, средство суждения, способность различения) – 1) признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо; 2) мера оценки.

Критериальная основа поведения – устойчивые характеристики личности, которые определяют выбор, принятие решений человеком по поводу его поведения.

Культура (от лат. *cultura*) – совокупность материальных духовных ценностей, созданных человеческим обществом и характеризующих определенный уровень развития общества.

Корпоративная культура: — это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. — это разделяемый членами организации набор значений, смыслов, символов, ритуалов, мифов и идеологических установок, позволяющих интерпретировать и конструировать ситуацию. Это продукт уникальной истории организации, неповторимого сочетания проблем, с которыми она сталкивалась в процессе своего развития. — корпоративная этика, понимаемая как этические принципы, которых должны придерживаться руководители и сотрудники организации во взаимодействии между собой, а также с клиентами и партнерами.

Коммуникация — (от лат. *communīco* — делаю общим, связываю, общаюсь).

Коммуникабельность — способность к установлению контакта с партнером по общению, навыки ведения беседы и умение поддерживать длительные отношений.

Командный лидер — лидер, к которому сформировано отношение доверия со стороны членов той социальной группы, к которой он принадлежит.

Команда — это группа людей, в которой все участники преданы единой цели и делу, считают себя в равной степени ответственными за него.

Командообразование — процесс, направленный на формирование команды.

Конформизм - податливость личности реальному или воображаемому давлению группы. Конформизм проявляется в изменении поведения и установок в соответствии с ранее не разделяемой позицией большинства. Различают внешний и внутренний конформизм, а также неконформизм.

Личность – это важнейший социальный признак человека, его основное свойство, в котором проявляется его общественная сущность. Личность выражает отнесенность человека определенному обществу, определенной исторической эпохе, культуре, науке и т.д.

Личностный рост — процесс развития и совершенствования личностных качеств человека

Лидер — человек, чье право на принятие решений и управление признано группой.

Материальное стимулирование работников - совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов. Различают денежное и неденежное материальное стимулирование.

Менеджер - наемный работник, занятый профессиональной организаторской деятельностью в органах управления предприятия, фирмы, учреждения, наделенный субъектом собственности определенными полномочиями. К числу менеджеров относятся линейные и функциональные руководители организации или ее структурных подразделений.

Мотивация, системы оплаты труда — оплата и стимулирование труда, система материальной и моральной заинтересованности. Оценка деятельности и аттестация кадров, ориентация ее на поощрение и продвижение работников по результатам труда и ценности работника для предприятия.

Мотивация — активизирование у объекта внутреннего побуждения к выполнению каких-либо действий. Слово произошло от французского *motif* - побуждение. В организационном управлении под мотивацией понимается процесс создания побуждения к достижению корпоративных целей. Завершается такой процесс формулировкой и внедрением

организационной системы мотивации. Часто под мотивацией понимается также параметр, характеризующий степень заинтересованности сотрудников в выполнении каких-либо действий (ср.: сильная мотивация, слабая мотивация, отсутствие мотивации).

Мотиваторы — факторы, которые повышают/понижают эффективность работы человека и/или его удовлетворенность за счет того, что соответствует его внутренним мотивам и потребностям.

Модель ОП – доминирующая в мышлении руководства система убеждений, которая определяет действия менеджмента каждой организации.

Морально-психологический климат – внутренняя атмосфера в организации, складывающаяся из индивидуальных отношений и восприятия людей в организации.

Операционный менеджмент (Operations Management) — это деятельность, связанная с разработкой, использованием и усовершенствованием производственных систем, на основе которых производятся основная продукция или услуги компании.

Организационное поведение представляет собой отрасль знаний, сущность которой состоит в систематическом и научном анализе поведения отдельных личностей, групп и организаций с целью понимания, прогнозирования и улучшения показателей работы индивидуумов и в конечном итоге организаций. Организационное поведение - совокупность действий и поступков индивида по его адаптации к условиям и требованиям окружения. В зависимости от отношения к нормам поведения и ценностям организации различают четыре типа организационного поведения: - 1- индивид принимает нормы поведения и разделяет ценности организации; - 2- индивид принимает нормы поведения, но не разделяет ценности организации (приспособленец); - 3- индивид не принимает нормы поведения, но разделяет ценности организации (оригинал); - 4- индивид не принимает нормы поведения и не разделяет ценности организации (бунтарь).

Обряды – это стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу для оказания влияния на поведение и понимание работниками организационного окружения.

Организационная культура (ОК) – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

Организационное поведение – это область знаний, изучающая влияние личностей, групп и структуры на поведение в организации с целью применения полученных знаний в управлении для повышения эффективности организации.

Организационное развитие (ОР) есть систематическое применение положений поведенческой науки на различных уровнях организации (групповом, межгрупповом, организационном) с целью осуществления запланированных преобразований.

Официальный лидер — лидер, чье признание группой основано на его официальном статусе: служебном положении и должности. В случае, если официальный лидер не имеет достаточной харизмы (или среди членов группы есть достаточно харизматичный человек), очень часто группа «выдвигает» противостоящего ему неофициального лидера. Таким образом, для эффективного осуществления руководства коллективом официального лидерства может оказаться недостаточно. В этом случае у руководителя есть два варианта: удалять из группы наиболее харизматичных ее членов и поднимать собственную харизму.

Оценка результативности труда - направление деловой оценки персонала организации по уровню эффективности выполнения работы оцениваемым сотрудником. При этом учитываются: - показатели непосредственных результатов труда; - показатели условий достижения результатов труда; - показатели профессионального поведения; - показатели, характеризующие личностные качества.

Подчиненный - должностное лицо, подчиняющееся старшему по должности.

Позиция – сформулированное одной стороной и принятое другой стороной предложение (система предложений) о распространении влияний в зоне конфликта. Принципы

находят воплощение в устойчивых нормах поведения, ограничениях, табу, устойчивых формах реакции на явления, процессы и людей. Протокол о намерениях означает соглашение сторон, не носящее юридического характера. Его статус – прояснить и в определенной степени согласовать намерения сторон на основе общих интересов. Протокол фиксирует в кратком изложении соглашение, достигнутое пол отдельному вопросу, либо служит пояснением отдельных статей и постановлений заключенного договора.

Производственный менеджмент -это управленческая подсистема, занятая производством товаров в определенном количестве, данного качества, в установленные сроки и при минимальных затратах.

Расположение (установка) – это априорное отношение к человеку, группе людей, явлениям, организациям, процессам и вещам, определяющее положительную или негативную реакцию на них. Ритуалы представляют собой систему обрядов.

Ролевое поведение - поведение индивида в соответствии с задачами роли и ожиданиями окружающих. Необходимыми условиями ролевого поведения являются ясность и приемлемость роли. Ясность роли предполагает, что человеку, ее исполняющему, известно и понятно не только содержание роли, но и связь его деятельности с другими людьми. Приемлемость роли состоит в том, что человек готов ее выполнять осознанно, поскольку поведение в соответствии с данной ролью будет приносить ему определенное удовлетворение.

Руководитель - работник, принимающий решения по важнейшим вопросам деятельности аппарата управления с целью обеспечения эффективного труда производственного коллектива. В круг должностных обязанностей руководителя входит подбор и расстановка кадров, координация работы исполнителей, производственных звеньев и подразделений управления.

Система мотивации — система организационных мероприятий и стандартов, предназначение которой состоит в управлении активностью членов организации в достижении корпоративных целей. Создание системы мотивации - ключевой элемент организационного управления.

Стиль руководства - способ обращения руководителей с подчиненными в процессе исполнения служебных обязанностей. По К.Левину различают три типа стилей руководства: - демократический (коллегиальный); - директивный (авторитарный, единоличный); попустительствующий (либеральный, анархический, пассивный).

Стимулирование труда - способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью.

Стресс (с англ. stress - «действие, напряжение, усилие, нажим, внешнее воздействие»). Исследования, проведенные психологами и социологами в последние десятилетия, показали, что стресс имеет нежелательные последствия и является одним из самых "дорогостоящих" видов издержек фирмы, негативно воздействующий как на состояние здоровья работников, так и на прибыль компании. Среди упоминаемых профессиональных проблем здоровья – стресс находится на втором месте. По данным исследовательского центра MBS, за последние 6 месяцев - 65% опрошенных испытывали стресс на работе.

Самоуважение определяет, какими человек воспринимает собственную компетентность и собственный образ.

Самоэффективность определяется тем, как сам человек оценивает свою способность справляться с каждодневными ситуациями по мере их возникновения.

Связь – отношение между элементами системы.

Система – целостная совокупность взаимосвязанных элементов.

Соглашение – это договор по вопросу сравнительно небольшого значения или временного характера, заключаемый на непродолжительный срок.

Соппротивление изменениям – любые поступки работников, направленные на дискредитацию, задержку или противодействие осуществлению перемен в процессе труда.

Социальный – общественный, общественно значимый, определяемый сообществом людей.

Стереотип – тенденция воспринимать другого человека через его принадлежность к определенному классу или категории.

Структура – 1) взаиморасположение и связь составных частей какого-либо объекта 2) строение системы. Теория (от греч. *theoria* – рассмотрение, исследование) 1) учение, система основных идей в той или иной отрасли знаний; 2) форма научного знания, дающая целостное представление о закономерностях и существенных связях действительности; 3) совокупность обобщенных положений, образующих науку или раздел науки; 4) сложившееся у кого-либо мнение, суждение, взгляд на что-либо.

Темперамент – психологическая модель, описывающая эмоциональные и деятельные особенности психотипа как системы.

Трансформация – изменение, приводящее к смене структуры, а не только оболочек организации.

Теории лидерства - научные теории, объясняющие феномен лидерства, его происхождение и функционирование.

Трудовая адаптация персонала - процесс: - приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде; - совершенствования деловых и личных качеств работников.

Управление стрессом — подразумевает, прежде всего, управление собой в стрессе.

Управление конфликтами (конфликт – лат. «столкновение»). По результатам многочисленных исследований, в среднем руководители тратят 30% рабочего времени на разрешение различного рода конфликтов. Управление конфликтом является одной из важнейших функций (компетенций) руководителя (управленца). Это своего рода «техника безопасности», включающая в себя набор средств и методов предотвращения и разрешения конфликтов, применение которых если и не позволит вам полностью избежать, то хотя бы уменьшить количество и напряженность, минимизировать негативные последствия конфликтов, вовремя и умело их разрешать.

Управление проектами — комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения, в течение заданного периода времени и при установленном бюджете, поставленных задач, с четко определенными целями, что обеспечивает постоянный баланс требований содержания, времени, стоимости и качества проекта, а также требований и ожиданий различных заинтересованных участников проекта, что становится возможным посредством создания и постоянного развития проектной команды, силами которой и осуществляется планирование и выполнение проекта.

Управление изменениями — это процесс осуществления организационных изменений посредством проведения организации (подразделения, группы) через осознание необходимости изменений, инициацию, реализацию преобразований и осуществление контроля над результатами.

Управление поведением - система мер по формированию принципов и норм поведения работников в организации. Различают: - меры административного воздействия; - меры материального вознаграждения; - меры социально-психологического воздействия.

Удовлетворенность трудом – это набор благоприятных чувств и эмоций, возникающих у работника в процессе и при оценке результатов работы.

Формальный – регулируемый правилами (форматом) организации.

Формирование впечатления – это процесс, определяющий, какого рода впечатление люди хотят произвести на других и что они для этого предпринимают.

Функции – определенный круг задач и системного инструментария в узкой области.

Харизма — наделение личности свойствами, вызывающими преклонение перед ней и безоговорочную веру в ее возможности.

Цель – 1) внутренний побуждающий мотив действия; 2) идеальный, мысленно сконструированный образ будущего результата действий; 3) наиболее предпочтительное состояние системы в будущем.

Ценности – это набор стандартов и критериев, которым человек следует в своей жизни.

Человек – родовое понятие, указывающее на отнесенность существа к высшей ступени развития живой природы – к человеческому роду; это специфическое, уникальное единство биологического и социального.

Элемент – мельчайшая неделимая с точки зрения целей исследования часть системы.

Эмерджентность (от англ. emergence – возникновение, появление нового) 1) несводимость свойств системы к свойствам ее элементов; 2) невыводимость свойств системы из свойств ее элементов). Эффект «ореола» – восприятие личности на основе одной из ее черт (интеллект, внешность, надежность, склонность к сотрудничеству и т.п.).

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ;

7.1.Основная литература:

№ п/п	Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания	Наличие в ЭБС
1.	Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82669.html	*
2.	Менеджмент: учебное пособие / Э.М.Гайнутдинов, Р.Б.Ивуть, Л.И.Поддерегина [и др.]; под редакцией Э.М.Гайнутдинова. — Минск: Вышэйшая школа, 2019. — 240 с. — ISBN 978-985-06-2788-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/90793.html	*
3.	Войтина, Ю.М. Теория организации: учебное пособие / Ю.М.Войтина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/79817.html	*
4.	Короткий, С.В. Теория организации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/80618.html	*
5.	Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/87709.html	*
6.	Басенко, В.П. Теория организации и организационное поведение: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В.П.Басенко, В.А.Дианова. — Краснодар, Саратов: Южный институт	*

	менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/78043.html	
7.	Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д.Красовский. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/71032.html	*
8.	Организационное поведение: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, Д.С.Кенина [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/76042.html	*
9.	Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г.Р.Джоунс; перевод Е.А.Климов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/74898.html	*

7.2.Дополнительная литература:

№ п/п	Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания	Наличие в ЭБС
1.	Семенов, В.А. История и теория институтов конфликто разрешения: учебное пособие / В.А.Семенов, В.П.Милецкий. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — ISBN 978-5-4497-0412-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/90170.html	*
2.	Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С.Ю.Иванов. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/94683.html	*
3.	Троянская, А.И. Деловая этика: учебное пособие / А.И.Троянская. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83263.html	*
4.	Короткий, С.В. Деловые коммуникации: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 90 с. — ISBN 978-5-4487-0472-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/80614.html	*
5.	Евсеева, О.А. Международный менеджмент: учебное пособие / О.А.Евсеева, С.А.Евсеева. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83323.html	*
6.	Белашева, И.В. Психология управления: учебное пособие (курс лекций) / И.В.Белашева, И.Н.Польшакова, С.В.Нищитенко. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92738.html	*

7.	Пшеничнова, Л.М. Психология общения: учебное пособие / Л.М.Пшеничнова, Г.Г.Ротарь. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2019. — 112 с. — ISBN 978-5-00032-385-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/88432.html	*
8.	Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н.Занковский. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/88375.html	*
9.	Захарова, И.В. Социальная психология : учебное пособие / И.В.Захарова. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/86473.html	*
10.	Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент : учебное пособие / Н.П.Беляцкий. — Минск: Вышэйшая школа, 2018. — 256 с. — ISBN 978-985-06-2787-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/90784.html	*
11.	Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92983.html	*
12.	Менеджмент: учебное пособие / А.Н.Байдаков, А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 164 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/93010.html	*
13.	Короткий, С.В. Менеджмент: учебное пособие / С.В.Короткий. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 225 с. — ISBN 978-5-4487-0134-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/72358.html	*
14.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.В.Назаренко, Д.В.Запорожец, О.С.Звягинцева [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92969.html	*
15.	Чиликина, И.А. Мотивация трудовой деятельности: курс лекций / И.А.Чиликина. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83191.html	*
16.	Емельянцева, Н.В. Организационная культура: опорный конспект лекций / Н.В.Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/86408.html	*
17.	Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение: учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/91553.html	*

18.	Лунев, В.Л. Управление жизненным циклом организации (предприятия). Часть 2. Поведение организации (предприятия) на разных стадиях жизненного цикла: курс лекций / В.Л.Лунев. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2016. — 196 с. — ISBN 978-5-7014-0738-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/87173.html	*
19.	Сухорукова, Н.Г. Экономическое поведение: учебное пособие / Н.Г.Сухорукова, С.А.Филатов. — 2-е изд. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2016. — 143 с. — ISBN 978-5-7014-0748-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/87183.html	*

7.3.Нормативные правовые акты, материалы судебной практики Не предусмотрены

7.4.Периодические издания

№ п/п	Данные издания	Наличие в библиотеке филиала	Наличие в ЭБС	Другой источник
1.	Актуальные проблемы современности: наука и общество	-	*	-
2.	Актуальные вопросы современной экономики	-	*_	-
3.	Вестник Поволжского института управления	-	*	-
4.	Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления	-	*	-
5.	Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество)	-	*	-
6.	Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Государственное и муниципальное управление	-	*	-
7.	Государственное и муниципальное управление. Ученые записки	-	*	-
8.	Актуальные проблемы экономики и права	-	*	-
9.	Государственная служба и кадры	-	*	-
10.	Вестник экономики, права и социологии	-	*	-
11.	Государственная служба	-	-	*

8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	http://www.akm.ru	Информационное агентство
2.	www.finansy.ru	Тематические подшивки по социально-экономическим проблемам
3.	www.one.ru	Экономика и финансы
4.	http://www.finansy.ru	Тексты по экономической тематике
5.	http://www.libertarium.ru/library	Коллекция текстов по экономической тематике
6.	http://www.up-pro.ru/encyclopedia/organizacionnoe-povedenie.html	Энциклопедия производственного менеджера

7.	http://www.grandars.ru/college/biznes/organizacionnoe-povedenie.html	Организационное поведение
8.	http://ecsocman.hse.ru/text/19176073/	Федеральный образовательный портал ЭСМ. Организационное поведение
9.	https://psyfactor.org/personal/personal14-04.htm	Словарь-справочник «Управление персоналом»
10.	http://managment-study.ru/organizacionnoe-povedenie-kak-nauka.html	Все по специальности менеджмент: организационное поведение

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы студента

Методическая модель преподавания дисциплины основана на применении активных методов обучения. Принципами организации учебного процесса являются:

- выбор методов преподавания в зависимости от различных факторов, влияющих на организацию учебного процесса;
- объединение нескольких методов в единый преподавательский модуль в целях повышения эффективности процесса обучения;
- активное участие слушателей в учебном процессе;
- проведение практических занятий, определяющих приобретение навыков решения проблемы;
- приведение примеров применения изучаемого теоретического материала к реальным практическим ситуациям.

Используемые методы преподавания: лекционные занятия с использованием наглядных пособий и раздаточных материалов; метод «мозгового штурма», индивидуальные и групповые задания при проведении практических занятий.

Лекция является главной, важнейшей формой учебных занятий по дисциплине. На лекции излагаются основы теоретических знаний, создаются условия и осуществляются воспитательные цели по формированию специалиста, способного находить и практически осмысливать пути решения теоретических и практических задач. На лекциях излагаются основные положения науки, их доказательства, методические приемы, история ее развития, применимость в других научных дисциплинах.

Лекционный курс в полной мере определяет содержание практических занятий, расчетно-графических работ и других видов самостоятельной работы студентов по дисциплине.

Главным показателем качества лекции является ее научный уровень. Лекция должна содержать фундаментальные положения, узловые вопросы, доказательства приводимых положений, глубоко раскрывать неразрывную связь дисциплины с практическими занятиями, возникающими в ходе практической деятельности.

Научный уровень лекции зависит от квалификации преподавателя, его непрерывного совершенствования, научного роста. Акцентирование внимания на том или другом положении будет правильным при высокой общетеоретической подготовке преподавателя, его способности понимать научно-технические задачи, возникающие на современном этапе.

В структуре учебного процесса на лекции отводится около половины учебного времени. Существенное значение имеет объем учебного материала, выносимого на лекцию. В любом случае должны быть обеспечены глубокое раскрытие существа вопроса и достаточно интенсивная работа студентов.

Обычным является включение в лекцию трех-четырех учебных вопросов. Каждая лекция должна быть направлена на развитие мышления студентов. Поэтому способы и приемы изложения учебного материала будут эффективными только тогда, когда они вполне

соответствуют этой цели. Активизации мышления студентов способствуют многие стороны лекции: постановка задачи, построение лекции, показ практической применимости материала, степень доступности темп изложения, ораторское искусство лектора, его оценка студентами и др.

Нельзя дать обязательные для каждого лектора рекомендации по построению лекции, ее особенностям и т.п.

Тем не менее, для каждого занятия характерны:

- подготовка к занятию;
- вступительная часть;
- изложение новых теоретических сведений;
- рассмотрение примеров;
- заключение.

При подготовке к лекции составляется план занятия, в котором отражаются:

- цель занятия;
- место проведения занятия;
- основные учебные вопросы и ориентировочная их продолжительность;
- задание на самостоятельную подготовку;
- материальное обеспечение занятия;
- методические особенности занятия.

Основное внимание при подготовке лекции уделяется методике изложения основных учебных вопросов. Лектор обязан непрерывно работать над совершенствованием учебного материала, отысканием рациональных путей и способов его изложения.

Основа учебного материала содержится в учебнике. Это не означает, что устное изложение должно повторять содержание учебника. Лектор практически всегда может найти более четкое и экономное изложение доказательств, не снижая его строгости и общности.

Подготовка лектора должна быть такой, чтобы практически исключались случаи пользования непосредственно на лекции записями, книгами и т.п. Сила воздействия лектора на студентов при обращении к таким вспомогательным средствам резко снижается. Все методические приемы лектор должен предусмотреть заранее, не полагаясь на свое умение импровизировать. При чтении данной лекции впервые весьма целесообразна репетиция лекции в аудитории без студентов.

Именно лекции, как основной вид занятия в институте, обеспечивают большую воспитательную силу занятия. В связи с этим при подготовке лекции особенно тщательно отрабатываются мировоззренческие вопросы курса.

Лектор обязан пользоваться стандартными терминологией, обозначениями и единицами измерения. Это обстоятельство существенно, так как в имеющейся литературе есть много отклонений от этих требований.

Вступительная часть лекции разделяется на организационную, связанную с проверкой готовности аудитории к началу лекции, и постановку задачи на занятие.

Постановка задачи на занятие дается в произвольной форме, и как правило, содержит в себе:

- краткое напоминание о предшествующих занятиях, на которых рассматривались отправные данные для данной лекции вопросы, излагалось решение аналогичной задачи в другой постановке или при других предпосылках и т.п.;
- объяснение цели занятия.

Это очень важный момент лекции. Студентам должна быть ясна необходимость исследования новой задачи или проблемы. Здесь часто целесообразно обращаться к истории возникновения изучаемой задачи, показ важности ее для практических целей. При постановке задачи важно заинтересовать студентов предстоящим занятием.

Следует отметить, что постановка задачи на занятие существенно облегчается при хорошо отработанном календарно-тематическом плане занятий.

При постановке задачи должна быть названа изучаемая тема, сообщено название занятия и учебные вопросы, подлежащие обработке. Часто целесообразно предварительно ориентировать на степень сложности и важности вводимых понятий или математических выкладок.

При постановке задачи целесообразно пользоваться современными видами офисной техники (проекторы, компьютеры и т.д.). Указанные выше сведения, а также задание на самоподготовку и дополнительную литературу следует высветить на экране, на этом этапе занятия.

Вполне понятно, что на занятиях, которыми начинается семестр, раздел или группа тем, постановка задачи будет содержать в себе и организационные указания.

Изложение новых теоретических сведений предполагает четкую формулировку основных понятий, идей предлагаемых методов, а также условий их применимости. Как правило, все высказанные утверждения должны быть доказаны (или указана идея доказательства).

В некоторых случаях формулировку доказываемого положения можно дать после получения результата. При этом разъяснение цели доказательства должно быть более подробным и четким.

При доказательствах можно пользоваться только теми правилами, формулами и др. сведениями, которые известны студентам из предыдущего изложения или других дисциплин, прежде всего - математического анализа.

Лучшим доказательством является наиболее простое и лаконичное при условии соблюдения научной строгости изложения.

Повышению эффективности изложения учебного материала способствует:

- показ теоретической и практической важности и применимости получаемых на лекции результатов, ранжирование их значимости;
- оптимальность темпа изложения, рациональное распределение времени на учебные вопросы лекции;
- четкость изображения лектором рисунков, чертежей, написание формул и т.п.;
- безукоризненное знание преподавателем излагаемого материала, его места в комплексе сведений, передаваемых студентам при их обучении;
- соблюдение требований стандартов на терминологию, устойчивость обозначений, символов, используемых на лекциях.

Соблюдение этих требований приводит к повышению заинтересованности студентов предметом - одному из главных условий успешного его освоения.

Показ практической значимости получаемых результатов позволяет избежать создания впечатления о "сухости" предмета, его сугубо теоретической направленности.

В связи с этим полезно ориентировать студентов на использование изучаемых методов в других дисциплинах учебного плана.

Важно также убедить студентов в том, что изучаемые методы дают существенный вклад в комплекс знаний, необходимых инженеру для решения задач исследований путей совершенствования, проектирования и эксплуатации современной техники.

Этой же цели повышения интереса к предмету служит показ генезиса идей вероятностных и вычислительных методов, сопровождаемой историческими справками о выдающихся ученых, внесших новое в прикладную математику.

Известно, что обучаемый воспринимает лекцию полнее, внимательнее и с большим интересом, если лектор является для него большим авторитетом, человеком, имеющим высокую многостороннюю научную подготовку, активным в общественной жизни, неизменно доброжелательным к студентам при строгой требовательности и т.п. Заслужить такой авторитет у студентов — значит обеспечить успешное изучение курса.

При уважительном отношении студентов к лектору, умелом изложении им учебного материала можно (и это необходимо!) добиться высокой активизации умственной работы

студентов на лекции, при которой их внимательность настолько высока, что каждый студент, в сущности, участвует в доказательстве теорем, выводе формул и т.п.

Нет нужды говорить о необходимости непрерывного совершенствования лектором своих знаний, методов преподавания, форм общения со студентами.

Отметим, лишь, что под совершенным знанием излагаемого материала следует понимать, конечно, не только понимание и запоминание его в рамках изложения на занятиях. Лектор обязан знать историю вопроса, возможные методы его решения, применимость в других учебных дисциплинах и в практической деятельности выпускников института.

При выборе или разработке примеров, иллюстрирующих основные теоретические положения, следует стремиться к тому, чтобы каждый пример был интересен, соответствовал специфике специальности студентов, понятен по постановке. Ход решения примера должен максимально соответствовать теме занятия, быть свободным от сложных вычислений, математических преобразований, отвлекающих студентов от механической сущности задачи.

Решение каждой задачи должно быть получено в окончательном виде.

По различным темам занятий допустимо приводить один и тот же пример, показывая на нем преимущество того или иного подхода к решению задачи. Хорошо продуманная система примеров существенно облегчает понимание материала лекции и проведение упражнений, позволяет закрепить в понятии студентов применимость и сущность основных теоретических положений.

Изложение основного учебного материала должно заканчиваться установлением связей между полученными новыми результатами и ранее изученным материалом. Такой анализ должен проводиться на каждом занятии, а при окончании чтения лекций по однородной группе тем или разделу ему необходимо уделять серьезнейшее внимание. Установление связей между составными частями дисциплины необходимо, так как оно позволяет студентам более глубоко осмыслить весь комплекс сведений. Подводя итог занятий, лектор должен объявить о теме следующей лекции и указать литературу, обязательную и дополнительную. Сведения о литературе можно привести и при постановке задачи на лекции.

Содержание семинарских занятий определяется календарным тематическим планом, который составляется на основе рабочей программы дисциплины и утверждается заведующим кафедрой.

В начале каждого занятия преподаватель проводит краткое обсуждение трудностей, возникших в ходе выполнения заданий, полученных на предыдущем занятии, после чего напоминает студентам основные понятия, формулы и методы по той теме, которая изучается на данном занятии.

Затем начинается решение практических задач (примеров) по теме занятий. Первую задачу по каждому разделу темы решает преподаватель.

Далее преподаватель либо записывает тексты нескольких задач на доске, либо записывает номера этих задач по задачнику, имеющемуся у студентов, и предлагает студентам самостоятельно решить эти задачи, при необходимости, используя компьютеры.

Некоторое время преподаватель наблюдает, как студенты решают и, если дела идут успешно, приглашает одного из студентов к доске для решения очередной задачи.

Если же у студентов возникают трудности, преподаватель сам приступает к решению задачи на доске, но делает это медленно с подробным разбором каждого шага решения и с обязательным вовлечением студентов группы в процесс обсуждения алгоритма решения задачи. И так далее, переходя от задачи к задаче, пока не завершится занятие.

В конце занятия преподаватель задает студентам задание по самостоятельному решению нескольких задач дома (для закрепления навыков решения) или варианты индивидуальных расчетных заданий.

9.2. Методические указания по подготовке к практическим занятиям

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов, решаются задачи, тесты. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов и решением задач. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними.

Одна из эффективных форм освоения учебного материала – это подготовка сообщений. Сообщение – это самостоятельная работа, анализирующая и обобщающая публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов. Подготовка сообщения – достаточно кропотливый труд. Его написанию предшествует изучение широкого круга философских первоисточников, монографий, статей, обобщение личных наблюдений. Работа над сообщением способствует развитию самостоятельного, творческого мышления, учит применять экономические знания на практике при анализе актуальных социальных и правовых проблем. Рекомендуемое время сообщения - 10-12 минут.

9.3. Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям

Не предусмотрено

9.4. Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ

Не предусмотрено

9.5. Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ

Не предусмотрено

9.6. Методические указания по подготовке к зачету

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их

ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают зачеты. Зачет может проводиться с дифференцированной отметкой, с записью в зачетной книжке «зачтено» или «не зачтено».

Залогом успешной сдачи всех зачетов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи экзаменов. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему, необходимо установить, какие учебные дисциплины выносятся на сессию и, если возможно, календарные сроки каждого экзамена.

Установив выносимые на сессию дисциплины, необходимо обеспечить себя программами. В основу повторения должна быть положена только программа.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы или темы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Само повторение рекомендуется вести по разделам программы и по главам учебника. Закончив работу над разделом или темой, необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

<i>№ п/п</i>	<i>Название программы/Системы</i>	<i>Описание программы/Системы</i>
1.	СПС «КонсультантПлюс»	Справочно-поисковая система, в которой аккумулирован весь спектр продуктов направленный на то, чтобы при принятии того или иного решения пользователь обладал всей полной информацией. Ежедневно в систему вводятся тысячи новых документов, полученных из разных источников: органов власти и управления, судов, экспертов.
2.	ЭБС IPRbooks	Пароль доступа можно получить в библиотеке филиала. Режим доступа - удаленный (доступен выход с любого ПК с выходом в интернет).

3.	Электронная библиотека ОУП ВО «АТиСО»	Пароль доступа можно получить в библиотеке филиала. Режим доступа - удаленный (доступен выход с любого ПК с выходом в интернет).
4.	Программное обеспечение	ESET NOD 32 Antivirus Business Edition
5.	Программное обеспечение	Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.

**11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ
(МОДУЛЮ)**

Лекционный зал на 120 мест	- телевизор, обеспечивающий просмотр видеоинформации; - учебная доска; - столы; - кресла; - шкафы; - трибуна.	- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Мультимедийная аудитория № 203	-Интерактивная доска; - проектор; - дата-камера; - скайп-камера; -компьютер с выходом в интернет; - монитор.	- Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Мультимедийная аудитория № 207	- Интерактивная доска; - телевизор; - проектор; - дата-камера; - микшерский пульт; - экран; - микрофоны; - скайп-камера; -компьютер с выходом в интернет; - монитор.	- Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Мультимедийная аудитория № 102	- Столы; - стулья; - монитор; - компьютер; - интерактивная доска; - проектор.	- ESETNOD 32 AntivirusBusinessEdition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Аудитория № 312	- Столы; - стулья; - учебная доска; - монитор.	- ESETNOD 32 AntivirusBusinessEdition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное

Мультимедийная аудитория № 404	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - проектор; - экран; - учебная доска - компьютер с выходом в интернет. 	программное обеспечение. <ul style="list-style-type: none"> - Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Читальный зал	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - шкафы - компьютер с выходом в интернет; - мониторы; - локальная сеть. 	<ul style="list-style-type: none"> - Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.

12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения: лекции; практические занятия; консультации преподавателя; самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, работа с литературой.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий: практические занятия.

Интерактивные занятия проводятся в виде:

- реферирования
- разбора ситуативных заданий
- дискуссии
- деловой игры
- дидактической игры
- решения тестовых заданий
- тренинга саморегуляции

*Приложение №1
к разделу № 6 Фонд оценочных средств
для проведения промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине*

6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление. При помощи фонда оценочных средств осуществляется контроль и управление процессом формирования компетенций, приобретения студентами необходимых знаний, умений и навыков, определенных ФГОС ВО, по дисциплине «Организационное поведение».

В результате освоения данной дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

общекультурные:

- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1)
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)

общепрофессиональные:

- способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2)

профессиональные:

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2)

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения дисциплины	
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ОК-1	4	4
2	ОК-6	4	4
3	ОК-7	4	4
4	ОПК-2	4	4
5	ПК-2	4	4

6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням:

- от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень»,
- от 5 до 7 баллов - «базовый уровень»,
- от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

<i>Показатели оценивания</i>	<i>Критерии оценивания компетенций</i>	<i>Шкала оценивания</i>
Понимание смысла компетенции	<p>Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)</p> <p>Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)</p> <p>Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл)</p> <p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка</i>	<i>Характеристика ответа</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	5/Отлично/ зачтено	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания	80 - 100
2	4/Хорошо/ зачтено	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности	70 - 79

3	3/Удовлетворительно/ зачтено	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая.	60 - 69
4	2/Неудовлетворительно/ не зачтено	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки.	менее 60

Шкала оценки в системе «зачтено – не зачтено»

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка за ответ</i>	<i>Характеристика ответа</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	Зачтено	<p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе используется научная терминология.</p> <p>Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное</p> <p>Умеет делать выводы без существенных ошибок</p> <p>Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>	60 - 100
2	Не зачтено	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе не используется научная терминология.</p> <p>Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>	менее 60

Шкала оценки образовательных достижений для тестовых материалов

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
80 - 100	5	отлично
70 ÷ 79	4	хорошо
60 ÷ 69	3	удовлетворительно
менее 60	2	неудовлетворительно

6.3 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Организационное поведение» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями.

6.3.1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Теории поведения человека в организации.
2. Системный подход к организационному поведению.
3. Ситуационный подход к организационному поведению.
4. Нормативный подход к организационному поведению.
5. Функциональный подход к организационному поведению.
6. Личность и организация.
7. Понятие личности.
8. Группа.
9. Организация.
10. Виды организаций.
11. Личность в корпоративной организации.
12. Личность в индивидуалистической организации.
13. Коммуникативное поведение в организации.
14. Понятие коммуникаций.
15. Виды коммуникаций.
16. Формирование коммуникаций.
17. Поведение в коммуникативном общении.
18. Мотивация и результативность организации.
19. Понятие мотивации.
20. Пирамида А. Маслоу.
21. Теории содержания мотивации.
22. Эффект.
23. Эффективность.
24. Формирование группового поведения в организации.
25. Понятие группового поведения.
26. Анализ и конструирование организации.
27. Структура организации.
28. Приемы конструирования организации.

29. Управление поведением организации.
30. Понятие поведения организации.
31. Формы поведения организации.
32. Методы воздействия на организационное поведение.
33. Управление поведением.
34. Лидерство в организации.
35. Менеджмент и лидерство.
36. Атрибутивное лидерство.
37. Модель атрибутивного лидерства.
38. Харизматическое лидерство.
39. Понятие харизмы.
40. Качества харизматического лидера.
41. Технология достижения харизматического лидерства.
42. Концепция преобразующего лидерства.
43. Поведение лидера.
44. Изменения в организации.
45. Понятие организационных изменений.
46. Революция.
47. Организация изменений.
48. Проектирование работы.
49. Анализ работы.
50. Модели проектирования работы.
51. Обогащение работы.
52. Социотехническая система.
53. Персональное развитие в организации.
54. Теория М.Вебера.
55. Стратегия к пожизненному найму.
56. Развитие персонала в зарубежных странах.
57. Организация повышения квалификации персонала.
58. Планирование персонала.
59. Планирование карьеры.
60. Понятие планирование карьеры.
61. Формирование кадрового резерва.
62. Управление нововведениями в организации.
63. Прогнозирование нововведений.
64. Планирование нововведений.
65. Обеспечение нововведений.
66. Реализация нововведений.
67. Изменение организационной культуры.
68. Поведенческий маркетинг.
69. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
70. Стратегия формирования организационного поведения.

6.3.2 Типовые практические задачи для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Не предусмотрено

6.3.3 Тестовые материалы для проведения текущей аттестации по дисциплине

1. Методы, используемые в организационном поведении:

- а) экономико-математические;
- б) социально-экономические;
- в) социально-психологические;
- г) социально-психологические и экономико-математические.

Ответ: г)

2. Неформальная организация определяется как:

- а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
- б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
- в) организация, незарегистрированная в налоговой инспекции;
- г) взаимоотношения дружески настроенных людей.

Ответ: в)

3. В организационном поведении выделяют аспекты:

- а) взаимоотношения между руководителями и клиентами;
- б) отношения между поколениями;
- в) поведения системы в целом и поведения людей;
- г) поведения соратников.

Ответ: в)

4. Постоянная склонность чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к кому-либо рассматривается как:

- а) самолюбие;
- б) установка;
- в) принципиальность;
- г) упрямство.

Ответ: б)

5. Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом:

- а) являются синонимами;
- б) независимы друг от друга;
- в) кооперируются;
- г) взаимодействуют.

Ответ: г)

6. Природа мотивации обуславливается:

- а) смешанно, в процессе функционирования и развития личности;
- б) случайно, во взаимодействии с окружающей средой;
- в) объективно, на основе необходимых потребностей человека;
- г) эволюционно, закрепляя положительные факторы.

7. Совокупность методов, форм и средств управления организацией для достижения поставленных целей:

- а) модернизация;
- б) маркетинг;
- в) менеджмент;
- г) планирование.

Ответ: в)

8. Группа, формируемая для долговременного выполнения определенной функции, называется:

- а) постоянной;
- б) функциональной;
- в) производственной;
- г) группой по интересам.

Ответ: б)

9. Конфликт возникает, когда ролевое поведение:

- а) соответствует ролевому ожиданию;
- б) неопределенно;
- в) явно противоречит ролевому ожиданию;
- г) недостаточно соответствует ролевому ожиданию.

Ответ: в)

10. Предмет конфликта – это:

- а) объективно существующая или воображаемая проблема, являющаяся причиной раздора между сторонами;
- б) то, на что претендует каждая из конфликтующих сторон;
- в) препятствие в достижении целей;
- г) несовпадение интересов.

Ответ: а)

11. К проявлению межгруппового конфликта относится:

- а) неопределенность позиций сторон;
- б) усиление взаимодействия;
- в) усиление сплоченности между группами;
- г) столкновение между различными группами.

Ответ: г)

12. Полномочия руководителя определяются как:

- а) возможность выполнять задания;
- б) право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим руководителем;
- в) право принимать решения по всем вопросам;
- г) права руководителя.

Ответ: б)

13. Основой власти в организации является:

- а) добровольное подчинение;
- б) авторитет руководителя;
- в) приказы и распоряжения руководства;
- г) принуждение, ресурсы, добровольное подчинение.

Ответ: г)

14. Необходимость власти в организации определяется тем, что:

- а) власть приводит к дезорганизации;
- б) власть существует для подавления личности;
- в) власть является организующим началом;
- г) власть служит для обособления организации.

Ответ: в)

15. Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:

- а) жестов;
- б) информационных технологий;
- в) установления дистанции между общающимися;
- г) устной речи.

Ответ: г)

16. Процесс коммуникации достоверным делает:

- а) наличие получателя;
- б) полученное сообщение;
- в) декодированное сообщение;
- г) обратная связь.

Ответ: г)

17. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:

- а) коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств;
- б) вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации;
- в) межличностные коммуникации;
- г) формальные и неформальные коммуникации.

Ответ: в)

18. Эффективность работы руководителя определяется:

- а) объединением людей с целью совместной работы;
- б) объемом производства продукции;
- в) развитием рыночных отношений;
- г) предпринимательской деятельностью подчиненных.

Ответ: а)

20. Осознаваемая причина действий и поступков личности определяются как:

- а) задача;
- б) цель;
- в) миссия;
- г) мотив.

Ответ: г)

21. Реализация функций, которые должен выполнять любой руководитель:

- а) тактика;
- б) цель;
- в) управление;
- г) планирование.

Ответ: в)

22. Жизненный цикл организации характеризуется:

- а) периодом продвижения товара;
- б) временем, в течение которого организация проходит этапы своего функционирования;
- в) временем активности организации;
- г) периодом возникновения.

Ответ: б)

23. Превращение сообщения в имеющую смысл форму:

- а) совместимость;
- б) информация;
- в) декодирование;
- г) конструирование.

Ответ: в)

24. Функциональные направления деятельности организации, определяющие ее профиль и специализацию:

- а) основные функции организации;
- б) главные функции организации;
- в) специфические функции организации;
- г) неспецифические функции организации.

Ответ: а)

25. Представляющий ценность для персонала конечный или побочный итог деятельности, связанный с удовлетворением его актуальных потребностей:

- а) вознаграждение;
- б) опыт;
- в) связи;
- г) конфликт.

Ответ: а)

26. Разновидность организационного конфликта, проявляющегося на уровне личности работника и обусловленного различными ролевыми позициями:

- а) международный;
- б) ролевой;
- в) вневедомственный;
- г) политический.

Ответ: б)

27. Конфликт, который происходит между двумя и более индивидами, находящимися в оппозиции друг к другу:

- а) ролевой;
- б) групповой;
- в) межличностный;
- г) межорганизационный.

Ответ: в)

28. Метод Delphi подразумевает:

- а) генерирование альтернативных решений путем проведения серии опросов;
- б) генерирование идей в процессе свободной дискуссии;
- в) подражание успешным действиям окружающих;
- г) исследование индивидов и групп в организациях.

Ответ: а)

29. Процесс выработки совместного решения в тех случаях, когда у заинтересованных сторон разные предпочтения:

- а) конфликт;
- б) совещание;
- в) переговоры;
- г) управление.

Ответ: в)

30. Автором «Теории ожиданий» является:

- а) Р. Хаус;
- б) А. Маслоу;
- в) К. Альдерфер;
- г) В. Врум.

Ответ: г)

31. Различия в отношении пола, расовой и этнической принадлежности, возраста и физических способностей в организации можно определить как:

- а) демографические различия;
- б) разнообразие рабочей силы;
- в) социальное разнообразие;
- г) этнографические различия.

Ответ: б)

32. Теории, описывающие различные потребности, которые могут мотивировать индивидуальное поведение:

- а) содержательные;
- б) процессуальные;
- в) мотиваций;
- г) атрибуции.

Ответ: а).

33. К стратегии запланированных изменений не относится:

- а) сила принуждения;
- б) рациональное убеждение;
- в) разделение власти;

г) спонтанное изменение.

Ответ: г)

34. Любое ли изменение в организации вызывает сопротивление:

- а) практически любое;
- б) вызывает только у подчиненных;
- в) при эффективном управлении не вызывает никакого;
- г) нет, не любое, а только разрушающее традиции.

Ответ: г).

35. Действия руководителя организации, если инициатива изменений исходит о подчиненных:

- а) присвоить себе авторство этих изменений;
- б) погасить инициативу;
- в) провести анализ предлагаемого изменения и принять решение;
- г) всячески содействовать инициативе подчиненных.

Ответ: в)

36. «Открытые» проблемы проявляют себя в:

- а) дружелюбии;
- б) взаимопомощи;
- в) конфликтах;
- г) созидании.

Ответ: в)

37. Обмен информацией между двумя или более людьми:

- а) коммуникационный процесс;
- б) слухи;
- в) знание;
- г) социально-политический процесс.

Ответ: а)

38. Обмен информацией между различными отделами для согласования действий является видом (типом) коммуникации:

- а) горизонтальным;
- б) вертикальным;
- в) обменом с внешней средой;
- г) диагональным.

Ответ: а)

39. Обмен информацией по восходящей обычно происходит в форме:

- а) поздравлений, пожеланий;
- б) отчетов, объяснительных записок;
- в) слухов, предположений;
- г) приказов, распоряжений.

Ответ: б)

40. Инициативность, информированность, защита своего мнения, принятие решений, разрешения конфликтных ситуаций, критический анализ являются элементами:

- а) процесса коммуникации;
- б) процесса реализации;
- в) процесса управления;
- г) процесса адаптации.

Ответ: в)

41. "Теория X и Y" Дугласа Мак-Грегора относится к:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либерально-попустительский;

г) управленческий.

Ответ: а).

42. Методы, опирающиеся на власть руководителя, его право отдавать распоряжения являются:

- а) демократическими;
- б) организационно-распорядительными;
- в) авторитарными;
- г) официально-прагматическими.

Ответ: б)

43. Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда предполагает следующий стиль руководства для подчиненных с низким уровнем готовности:

- а) «продающий» стиль;
- б) «делегирующий» стиль;
- в) «вовлекающий» стиль;
- г) «излагающий» стиль.

Ответ: г)

44. Роль лидерства состоит в том, чтобы обеспечивать:

- а) стабильность функционирования;
- б) гарантии работоспособности;
- в) устойчивость функционирования;
- г) полезные изменения.

Ответ: г)

45. Эффективные способы поведения руководителя – это:

- а) стили руководства;
- б) условия руководства;
- в) руководящие принципы;
- г) использование власти.

Ответ : а)

46. Отношения, складывающиеся между участниками, находящимися в частом физическом контакте, когда имеется возможность наблюдать за поведением друг друга в различных ситуациях, определяются как:

- а) вторичные отношения;
- б) сложные отношения;
- в) первичные отношения;
- г) простые отношения.

Ответ: в)

47. Степень удовлетворения членов группы совместной работой и привлекательности перспективы ее продолжения - это:

- а) сплоченность группы;
- б) групповое поведение;
- в) групповые отношения;
- г) успешность группы.

Ответ: а).

6.3.4. Тематика курсовых работ

Не предусмотрено

6.3.5. Тематика контрольных работ

Не предусмотрено

6.4 Дополнительные задания

6.4.1. Тематика рефератов

1. Стили организационного поведения.
2. Определение стимулов и антистимулов персонала.
3. Поведение руководителя группы.
4. Формирование управленческих команд.
5. Цели и виды коммуникаций
6. Виды информации и виды коммуникации.
7. Соответствие индивидуальных особенностей человека профессии менеджера.
8. Социально-психологический климат в коллективе.
9. Коммуникативность и адаптация работника в коллективе.
10. Авторитет работника в коллективе.
11. Эффективность руководства.
12. Влияние социально-демографических факторов на состав трудового коллектива.
13. Стратегии борьбы с деструктивными конфликтами.
14. Формальные и неформальные лидеры в коллективе.
15. Принципы самоконтроля в общении.
16. Деловой и бюрократический стили руководства.
17. Либеральный, демократический, авторитарный стили руководства.
18. Особенности мотивации работника в трудовом коллективе.
19. Факторы, формирующие поведение личности в организации.
20. Управленческая культура руководителя.
21. Управление процессом принятия решений.
22. Традиционное лидерство и лидерство нового типа.
23. Сущность мотивации персонала.

6.4.2. Примерные темы докладов

1. Система наук об организации
2. Общие характеристики и признаки организации
3. Системный подход в теории организации
4. Основные организационно-правовые формы предприятий
5. Организация управления производством производственно-хозяйственных организаций
6. Основные типы самоорганизующихся систем
7. Основные законы организации
8. Принципы динамической организации
9. Предмет, метод и функции теории организации
10. Организаторская мысль и теория организации
11. Системный, интеграционный и ситуационный подходы в теории организации
12. Система законов функционирования организации
13. Организация как система управленческих процессов
14. Методология проектирования организационных систем
15. Принципы построения и анализ организационной структуры
16. Исторические аспекты становления и развития науки организационное поведение
17. Организационное поведение как социальная наука
18. Менеджер в организационном поведении
19. Роль бихевиоризма в становлении науки организационное поведение
20. Управление индивидуальными различиями работников
21. Психологические методики изучения индивида в Организационном поведении
22. Научение и познание в организационном поведении
23. Модификация поведения в организационном поведении

24. Социально-ориентированные подходы к стимулированию индивидов и групп в организации
25. Отрицательное стимулирование и его влияние на поведение индивидов в организации
26. Управление неформальными группами в организации
27. Рабочие и управленческие группы в организационном поведении
28. Методы управления коммуникациями в международных корпорациях
29. Особенности коммуникаций в международной среде
30. Управленческая деятельность в инокультурной среде
31. Особенности национальных культур в среде бизнеса и менеджмента (концепции и анализ культур)
32. Методики и эффективность подготовки к культурной адаптации
33. Поведение индивидов и групп в различных культурных средах
34. Особенности управления многонациональным коллективом

**6.5 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ
ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Зачет проводится в форме собеседования по вопросам, представленным в РПД в разделе 6.3.1