

Федеральное агентство по образованию
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГОУВПО «АмГУ»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Экономики и
менеджмента организации»

_____ В.З.Григорьева

«_____» _____ 2007г.

Организационное поведение

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

для специальности 080507 – «Менеджмент организации»,
080502 - Экономика и управление на предприятии (в машиностроении)

Составитель: доцент Федун В.П.

Благовещенск 2007

Печатается по решению
экономического факультета
Амурского государственного
университета

В.П. Федун. Учебно-методический комплекс по дисциплине «Организационное поведение» для студентов очной и заочной форм обучения специальности 080507 «Менеджмент организации», 080502 Экономика и управление на предприятии (в машиностроении)- Благовещенск: Амурский государственный университет, 2007. – 52.

Учебно-методические рекомендации ориентированы на оказание помощи студентам очной и заочной форм обучения по специальности: 080507 «Менеджмент организации» и 080502 « Экономика и управление на предприятии (в машиностроении)» для формирования знаний, умений и навыков в управлении персоналом организации.

© Амурский государственный университет, 2007

Федеральное агентство по образованию Российской Федерации
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ГОУВПО «АмГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-научной работе

Е.С.Астапова

« »

2006 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

По дисциплине: Организационное поведение

Для специальностей: 08.05 .07. д/о, з/о Менеджмент , 08.05 .02. д/о, з/о Экономика и управление на предприятии (в машиностроении)

	080507	080507	080502	080502
	д/о	з/о	д/о	з/о
Курс	3	5	4	5
Семестр	6	9	7	9
Лекции	32	14	32	16
Практические занятия	32	6	32	10
Зачет (семестр)	6	9		
Экзамен (семестр)			7	9
Курсовая работа				
Контрольная работа (семестр)		9		9
Самостоятельная работа	64	108	110	148
Всего часов	128	128	174	174

Составитель Федун В.П.

Факультет ЭкФ

Кафедра ЭиМО

Рабочая программа составлена на основании Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению (специальности) 080507 и 080502

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры ЭиМО
« 23 » января 2006 г. протокол № 7
Заведующий кафедрой _____ В.З. Григорьева

Рабочая программа одобрена на заседании УМС по спец. 080502, 080507
« » _____ 2006 г. протокол № _
Председатель _____ В.З. Григорьева

СОГЛАСОВАНО

Начальник УМУ

Г.Н. Торопчина

« » _____ 2006 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель УМС факультета

Г.Ф.Чечета

« » _____ 2006 г.

СОГЛАСОВАНО

Заведующий выпускающей кафедрой

В.З.Григорьева

« » _____ 2006 г.

1. ОРГАНИЗАЦИОННО – МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1 Цели и задачи дисциплины

Концепция российского образования определила главные задачи профессионального обучения – «подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов». Решение этих задач обеспечено реализацией профессиональных образовательных программ в области высшего профессионального образования.

Организационное поведение соответствует инновационной гуманистической парадигме управления, рассматривающей человеческий ресурс в качестве ключевой составляющей успешного функционирования и развития современной организации, ее основного капитала и главного конкурентного преимущества. Данный подход означает отказ от представлений о рабочей силе как о «даровом богатстве» и признание необходимости инвестиций, целевых капиталовложений в развитие человеческих ресурсов организации. В рамках данного подхода, человеческие ресурсы – это активы организации, ее капитал, который приносит реальную прибыль.

Цель изучения курса: формирование высококвалифицированных менеджеров, способных принимать эффективные решения в области управления человеческими ресурсами с учетом закономерностей и особенностей поведения человека в организации.

Главная задача курса - усвоение студентами теоретических знаний и выработка практических навыков по формированию и управлению поведением персонала и организации в целом.

Реализация главной задачи предполагает постановку и решение частных задач:

- изучить теоретические основы поведения человека в организации и дать практические навыки формирования системы взаимоотношений индивидуума и социальной системы;
- развить у студентов способности к формированию коммуникативных связей и навыки оптимального проектирования коммуникативных систем организации;
- обучить студентов методам оценки эффективности группового поведения в организации;
- привить навыки анализа и конструирования организации, управления ее поведением и оценки качества лидерства;

- научить будущих специалистов в области управления планировать изменения и нововведения в организации, создавать системы персонального развития и развивать поведенческий маркетинг;
- развить у студентов навыки правильного организационного поведения в системе международного бизнеса и др.

1.2 Место дисциплины в профессиональной подготовке специалиста

Организационное поведение (ОП) является молодой, перспективной отраслью знаний, получившей развитие в США в 50-е годы XX века. Системная разработка ОП как учебной дисциплины началась с 70-х годов XX века, а в России была востребована в начале 1990-х годов в связи с переходом к рыночной системе экономических отношений.

В настоящее время «Организационное поведение» является ведущей общепрофессиональной дисциплиной в структуре учебного плана специальности «Менеджмент организации» и составляет основу для изучения специальных управленческих дисциплин, связанных с проблематикой развития и эффективного управления человеческими ресурсами современной организации. Основой курса являются знания, полученные при изучении дисциплин «Основы менеджмента», «Теория организации», «Социальная психология», «Культурология», «Экономика организации», «Управленческие решения» и используется в дальнейшем при изучении курсов «Управление персоналом», «Менеджмент организации» и др.

Таблица 1 – Межпредметные связи ОП с другими дисциплинами

Тема и содержание. Лекции и практические занятия	Межпредметные связи	
	Дисциплина	Тема
Теории поведения человека в организации личность и организация, формирование группового поведения в организации, анализ и конструирование организации,	Психология и педагогика Социология Культурология	Восприятие, психология личности, психология малых групп, межгрупповые отношения и взаимоотношения Малые группы и коллективы. Культура как фактор социальных изменений, личность как социальный тип. Методы культурологических исследований, Культурные ценности и

	<p>Теория организации</p> <p>Управленческие решения</p> <p>Основы менеджмента</p>	<p>нормы, культурные традиции, типология культур, культура и личность.</p> <p>Организация как система, проектирование организационных систем, организационная культура модели,</p> <p>организация процесса разработки управленческих решений,</p> <p>мотивация деятельности в менеджменте,</p> <p>динамика групп и лидерство, руководство ,власть и партнерства, стиль менеджмента и образ менеджера, конфликтность в менеджменте.</p>
--	---	--

1.3 Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения материалов специализированного курса «Организационное поведение» студентам необходимо:

ЗНАТЬ:

- этапы развития гуманитарного и социально – экономического знания, основные научные школы, положения теорий и концепций, парадигмы в управлении организацией;
- теоретические основы поведения личности в организации, основные функции, особенности и характеристики, факторы становления личности в процессе социализации;
- особенности влияния воли и эмоций, потребностей и мотивов, различных механизмов на восприятие и установки поведения личности (индивидуума) в организации; сущность теории атрибуции и причины поведения индивидов;
- технологию и структуры управления социальных организаций;

- групповые процессы, состояние и групповую работу в организации; факторы, влияющие на эффективность работы группы; причины конфликтов в группах и способы их решения;
- сущность и содержание мотивации индивидов и групп, процесс формирования и использования мотивов; особенности взаимодействия мотивов и стимулов;
- понятие «результативность мотивации», его содержание и сущность;
- особенности деятельности руководителя, сочетание лидерства и власти в организации; ключевые компетенции менеджера и лидера; условия и возможности использования власти руководителя в организации;
- жизненный цикл организации и его влияние на поведение; тенденции развития современных организаций;
- важный элемент управления поведение организации – корпоративная культура, условия ее формирования, особенности и приемы адаптации корпоративной культуры к внешней среде организации;
- процессы изменений в организации и их влияние на эффективность; важнейшие свойства организации – гибкость и адаптивность; программы и стратегии руководства по внесению изменений в организацию; причины сопротивления людей изменениям и способы их преодоления; особенности, причины стресса личности в организации и способы управления и преодоления;
- проблемы взаимодействия личности и организации; процессы включения человека в организацию; модели карьерного роста индивида, жизненный цикл работника как объект управления; систему мер, принципов, норм поведения в организации; составляющие поведения – компетенции персонала; особенности управления компетенцией;
- поведенческий маркетинг как изучение рынка поведения в соответствии со стратегией развития организации и моделями поведения персонала во внешней среде.

УМЕТЬ:

- дать характеристику личности (портрет) и особенности ее поведения в организации;
- выявить проблемы поведенческого характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;
- быть готовым к кооперации и к работе в группе, уметь организовать работу исполнителей, владеть методами управления, находить решения в условиях противоречивых требований;

- уметь формировать коммуникативные связи в ходе выполнения поведенческих упражнений, быть готовым к изменению роли и характера деятельности;
- владеть методами оценки эффективности группового и индивидуального поведения в организации;
- проектировать элементы и системы поведения группы и организации во внешней среде;
- систематизировать и обобщать информацию, готовить обзоры, эссе по вопросам профессиональной деятельности, редактировать, реферировать и рецензировать тексты;
- уметь организовывать свой труд на научной основе;
- анализировать факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, сплоченность в работе, мотивацию поведения человека;
- описать методы управления конфликтным поведением индивида, группы;
- раскрыть роль и определить методы повышения эффективности коммуникаций в организации;
- выявить составные элементы репутации личности, организации и предложить методы ее формирования;
- анализировать причины стрессов и конфликтов в организации;
- определить пути решения проблем культурной адаптации к среде, разработать направления формирования корпоративной культуры.

НАВЫКИ:

- профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере управления поведением организации, индивида, группы;
- поиски ошибок в управлении поведением личности, группы и ориентации при разборе конкретных ситуаций из практики;
- владеть приемами чтения докладов, дискуссий в ходе практических упражнений, ролевых и деловых игр;
- использовать компьютерную технику для презентации работы группы по итогам деловой игры;
- составлять планы и программы мероприятий по улучшению управления поведением и деятельностью групп, индивидов и организаций;
- самостоятельного овладения новыми знаниями с использованием современных образовательных технологий и приемов.

В итоге приобретенные знания, умения и навыки позволят студентам выявить причины недостаточной результативности индивидов, групп и ориентации и осуществить

подготовку рекомендаций, планов, мероприятий и программ повышения эффективности управления организацией с применением современных методов и технологий, используя поведенческий, ситуационный и системный подход в менеджменте.

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Федеральный компонент дисциплины

Теории поведения человека. Личность в организации. Мотивация и результативность. Формирование группового поведения в организации. Лидерство в организации. Коммуникативное поведение в организации. Анализ и конструирование в организации. Управление поведением организации. Изменения в организации. Персональное развитие в организации. Поведенческий маркетинг.

2.2 Тематика лекционного курса

Тема 1. Основы организационного поведения. 2 час.

Цели и основные задачи курса «Организационное поведение» (ОП). Предмет, подходы и методы исследования. Важнейшие концепции менеджмента. Использование знаний (ОП) в практическом управлении организацией. Структура курса. Значение курса в подготовке руководителей и специалистов. Понятие, уровни и факторы определяющие (ОП). Условия формирования (ОП). Влияние особенностей организации на организационное поведение.

Тема 2. Теории поведения человека. 2 час

Развитие теоретических взглядов на поведение личности в организации. Классическая теория управления (Тейлор, Файоль), школа человеческих отношений (Э.Мэйо, М.Фоллет), бихевиоризм (Д.Уотсон), школа поведенческих наук (Д.МакГрегор), Ф.Герцберг), теория социального научения (А.Бандура, Д. Роттер, Скиннер). Особенности организационного поведения в современных условиях. Организационное поведение и другие науки, изучающие поведение личности.

Тема 3. Личность в организации. 4 час

Основные характеристики личности. Особенности, определяющие ее поведение. Оценка и самооценка личности. Типология поведения личности. Восприятие и установки личности. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. Стереотипы. Ролевое поведение в организации. Ролевое ожидание индивида в организации. Ролевые конфликты.

Тема 4. Мотивация и результативность. 4 час.

Сущность мотивационного процесса. Взаимосвязь понятий: потребности, стимулы, мотивы. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Ф.Герцберг). Модель мотивации. Процессуальные теории мотивации (В.Врум, С.Адамс, Б.Скиннер). Сравнительная оценка теорий мотивации. Применение теорий мотивации на практике. Мотивационная программа, ее элементы и процесс формирования.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации. 4 час.

Характеристика группы. Задачи формирования групп, их классификация. Структура групп. Групповая динамика. Стадии развития групп. Ролевая структура в коллективе. Факторы эффективности групп. Групповые нормы поведения. Конформизм. Социально-психологический климат и его параметры. Команды в условиях современных организаций. Особенности самоуправляемых команд. Неформальные группы в организации. Особенности создания и их влияние на эффективность деятельности организации.

Тема 6. Лидерство в организации. 4 час.

Теории лидерства и их практическое применение. Формальное и неформальное лидерство. Природа власти в организации. Власть как ресурс руководителя. Основы власти руководителя в организации. Стиль руководителя. Факторы, определяющие выбор стиля руководителя. Механизм участия в управлении. Основы наделения властью. Условия и формы участия.

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации. 2 час.

Основы коммуникаций. Коммуникативный процесс. Коммуникативное поведение. Коммуникативные потребности. Формы коммуникаций. Виды и формы общения. Барьеры в коммуникациях и пути их преодоления. Приемы эффективного слушания. Обучение общению. Деловое общение. Переговоры. Техника ведения деловых переговоров.

Тема 8. Анализ и конструирование организации. 2 час.

Миссия организации. Цели деятельности, восприятие целей деятельности работниками организации. Виды организаций. Организация, ее строение. Классическая теория строения организации: бюрократическая модель М. Вебера. Организационная структура как фактор организационного поведения. Влияние структуры на индивидуальное и групповое поведение. Виды структур. Органические структуры и их влияние на ОП личности и организации. Проектирование организации. Влияние структуры организации на организационное поведение.

Тема 9. Управление поведением организации. 2 час.

Виды стратегий развития организации и их роль в (ОП). Инновационное поведение организации и его влияние на ОП личности. Виды стратегий (лидерства, диверсифицированного, концентрированного роста) их влияние на ОП организации и личности. Особенности ОП организации в разных сегментах бизнеса. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Репутация фирмы. Формирование ОП для создания, поддержания и развития репутации.

Тема 10. Изменения в организации. 2 час.

Изменения в организации, их основные виды. Организационное развитие. Модель и проблемы организационного развития. Формы организационного поведения. Принципы обучения в рамках организационного развития. Преодоление сопротивления нововведениям. Стресс на рабочем месте: сущность, стадии, управление. Влияние стресса на эффективность деятельности организации.

Тема 11. Персональное развитие в организации. 2 час.

Выбор карьеры. Стадии карьеры, планирование карьеры. Организационная структура управления и ее влияние на карьерные отношения. Развитие личности и социализация. Адаптация к внешним условиям. Стадии социализации. Изменение установок сотрудников. Адаптация к новой должности

Тема 12. Поведенческий маркетинг. 2 час.

Организационное поведение в системе международного бизнеса. Сущность поведенческого маркетинга. Формирование привлекательного организационного поведения. Особенности организационного поведения в национальных организациях. Поведение в различных национальных культурах: преодоление барьеров адаптации. Перспективы организационного поведения.

2.3 Тематика практических занятий

1. Организационное поведение как наука и учебная дисциплина
2. Поведение индивида в организации
3. Типология личности
4. Мотивация и результативность
5. Групповое поведение
6. Лидерство в организации
7. Власть в организации
8. Коммуникативное поведение в организации
9. Проектирование работы
10. Управление изменениями в организации
11. Конфликты и стрессы

12. Персональное развитие в организации
13. Организационная культура
14. Поведенческий маркетинг

Занятие 1.

Тема: «ОП – наука и учебная дисциплина» (2 часа).

Цели:

1. получение знаний о предмете, объекте, методах изучения науки и дисциплины;
2. освоить положения современного подхода к изучению дисциплины;
3. обсудить положения базовых концепций и моделей управления человеческими ресурсами организации;
4. изучить категорию «поведение» и определить основные критерии эффективности поведения индивида, групп и организаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение дисциплине, науке ОП.
2. Назовите объект и предмет изучения организационного поведения (ОП).
3. Перечислите задачи ОП.
4. Какова цель изучения ОП как учебной дисциплины?
5. Перечислите методы исследования.
6. Сформулируете значение изучения ОП для современного управления.
7. С какими учебными курсами связана дисциплина ОП и какие проблемы являются общими для перечисленных курсов.
8. Какие методы изучения лежат в основе дисциплины ОП.
9. Какие навыки и опыт Вы приобретали в ходе изучения дисциплины ОП. Что нового узнали о себе и поведении окружающих вас людей.
10. Каковы предпосылки возникновения организационного поведения как область знания и учебной дисциплины. Как это связано с изменениями происходящими в современных организациях.
11. Почему, на ваш взгляд, сложно определить предмет изучения ОП.
12. На каких подходах строится современная теория организационного поведения. Дайте основные положения каждого подхода.
13. Поясните сущность поведенческого подхода в ОП. Какие задачи решаются менеджером в рамках этого подхода.

14. Поясните сущность ситуационного подхода в ОП. Какие задачи решаются менеджером в рамках этого подхода.
15. Каким образом используется системный подход в ОП.
16. Какие базовые теоретические модели поведения персонала изучаются в организациях.
17. Какие модели управления поведения людей использовали и используются в практике менеджмента?
18. Перечислите факторы среды, которые оказывают влияние на использование различных моделей управления персонала в организации.
19. Дайте описание и приведите пример авторитарной модели, какие параметры поясняют ее особенности и отличия друг от друга?
20. Назовите элементы системы организационного поведения, дайте определения каждому.
21. Сравните четыре модели организационного поведения между собой. Что у них общего? Чем отличаются друг от друга?
22. Обсудите авторитарную и патерналистскую модели организационного поведения. Почему они распространены прежде всего в российских организациях и в странах содружества?

Занятие 2.

Тема: «Поведение индивида»

Цели:

1. оценить свойства различных темпераментов;
2. получить навыки анализа и оценки особенностей характеров людей;
3. ознакомиться с процессом восприятия индивида и факторами воздействия;
4. обсудить эффекты и стереотипы восприятия, особенности селективного восприятия;
5. ознакомится с тактиками управления впечатлением;
6. изучить атрибуцию, понять причины поведения индивидов;
7. обсудить особенности воздействие восприятия и атрибуции на эффективность работы менеджера.

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определения: тип высшей нервной системы деятельности, темперамент.
2. Перечислите на ваш взгляд положительные и отрицательные черты основных «чистых» темпераментов: сангвиник, флегматик, холерик, меланхолик.

3. Дайте определение характера.
4. Какие условия и усилия необходимы для формирования характера?
5. Какие акцентуации характера различают?
6. Перечислите какие эффекты и стереотипы восприятия индивида вы знаете?

Тема: «Типология личности»

Цели:

1. закрепить знания по типологии и теории поведения личности;
2. изучить методы типологии личности их применение на практике.

Вопросы для обсуждения:

1. Перечислите роль и значение соционики и направления использования методов для практического менеджмента и управления персоналом.
2. Назовите основные признаки описания соционических типов.
3. Перечислите основные черты рационального человека, иррационального, этика, логика, сенсорика, интуита. Приведите примеры ярких представителей из вашей учебной группы, известных лиц общественно-политической жизни страны.
4. Приведите примеры из повседневной жизни (на экзамене, зачете, в аудитории, автобусе, в библиотеке, столовой, отдыхе и т.п.), где бы ярко проявил себя тот или иной тип личности. Аргументируйте свое наблюдение.
5. Подумайте, какой тип личности вы бы предпочли на следующих должностях: маркетолог, старший экономист, менеджер по кадрам, социолог в СМИ, психолог в школе, губернатор края, (области), командир корабля, руководитель рекламного агентства, коммерсант, продавец, водитель, страховой агент, менеджер по туризму, журналист, пожарный.

Занятие 4.

Тема: «Мотивация и результативность»

Цели:

1. Закрепить знания о сущности и содержании механизма мотивации деятельности.
2. Изучить взаимодействие внешней и внутренней мотивации.
3. Обнаружить связи мотивов, интересов, потребностей и стиля поведения индивида.
4. Обсудить особенности и формы поощрения труда работников.

Вопросы для обсуждения:

1. В чем состоит сущность мотивации трудового поведения?
2. Как классифицируют мотивы организационного поведения?
3. В чем состоит отличие мотивации и стимулирования?
4. расскажите о механизме формирования и развития мотивов.
5. Какое место и роль занимают мотивация в поведении человека?
6. Каким образом можно определить результативность мотивации?
7. Каким образом можно достигнуть повышения эффективности мотивации.
8. Что вы понимаете мод мотивационной структурой человека?
9. Какие факторы оказывают воздействие на мотивацию индивида?

Занятие 5.

Тема: «Групповое поведение»

Цели:

1. описать природу, динамику, типологию групп.
2. закрепить знания по формированию группового поведения в организации;
3. приобрести навыки оценки поведения малой неформальной группы.

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение понятиям: коллектив, группа, социальная группа, команда...
2. Как вы определяете формальную и неформальную группу?
3. Назовите основные отличия формальной и неформальной групп.
4. Каким образом классифицируют социальные группы?
5. Назовите типы неформальных групп.
6. Каковы основные причины создания неформальных групп?
7. Дайте характеристику неформальной группы.
8. Перечислите факторы, влияющие на эффективность работы неформальной группы.
9. Как вы понимаете роль в группе?
10. Назовите типовые роли, присущие людям в неформальной группе?
11. Назовите методы определения ролевой структуры коллектива.
12. Какие стадии развития коллектива, группы разделяют?
13. Перечислите характерные черты неформальной группы и поясните каждую.
14. Что вы понимаете под ролевой структурой группы?
15. Как вы понимаете нормы поведения неформальной группы? Какие нормы вы знаете?

16. Что означает «социальный контроль» за соблюдением норм?
17. Неформальная группа, особенности и причины создания неформальных групп.
Почему возникают такие группы в коллективе?
18. Какие основные правила управления неформальными группами?
19. Дайте определение коллектива, его основные признаки
20. Дайте определение команды, основные признаки управленческой команды
21. Перечислите стадии формирования социальных групп, содержание и процессы на каждой стадии (этапе)
22. Какие внутригрупповые процессы происходят в ходе создания группы?
23. Какие групповые состояния наблюдаются в ходе создания группы?
24. Назовите какие групповые эффекты наблюдаются в группе в процессе ее функционирования
25. Перечислите факторы эффективности группы, команды, что вы понимаете под каждым?
26. Какова ролевая структуры группы, какие роли выделяются в группе в ходе совместной деятельности. Перечислите. Объясните основные функции каждой роли в группе.
27. Что понимается под групповым мышлением? Назовите основные симптомы, поясните каждый из них

Занятие 6.

Тема: «Власть и лидерство в организации»

Цели:

1. рассмотреть особенности лидерства в организации;
2. выявить роли лидера в организации;
3. изучить особенности стилей лидерства в организации;
4. обсудить взаимосвязи лидерства и власти.

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы истоки и классические исследования лидерства?
2. Что значит быть лидером организации?
3. Раскройте феномен власти через различные процессы и явления, происходящие в организации?
4. Какую роль играет делегирование полномочий и ответственности в деятельности лидера организации?

Какие стратегии и тактики использования власти вы знаете?

Занятие 7.

Тема: «Коммуникативное поведение в организации»

Цели:

1. изучить основы анализа управленческого общения;
2. получить навыки преодоления барьеров в общении;
3. обменяться мнениями преодоления помех в коммуникациях;
4. обсудить процессы межличностного обмена на основе транзактного анализа;
5. получить навыки редактирования и оформления текста.

Вопросы для обсуждения:

1. Что понимаете под коммуникацией, какие виды коммуникаций различают, вариации.
2. Эффективность различных видов коммуникаций.
3. Перечислите барьеры в коммуникациях. Поясните каждый из перечисленных.
4. Назовите стадии коммуникационного процесса, на каких из них возникают сбои, помехи. Приведите пример.
5. Что понимаете под коммуникативной силой. Какие виды сетей вы знаете. Поясните передачу потоков информации по сети: «инфра», «звезда», «круг».
6. Что вы понимаете под понятием коммуникационные роли? Какие роли выделяют в коммуникациях? Поясните следующие роли: «связной», «космополит».
7. Какие стили различаются в коммуникациях? Поясните каждый стиль и дайте характеристику его особенностей.
8. С точки зрения транзактного анализа, какие три состояния наблюдаются у индивида (личности).
9. Что понимается под транзакцией, какие типы транзакций различаются в общении. Назовите транзакции, которые являются основой конфликтных ситуаций в общении.
10. Поясните характеристики 3-х состояний индивида в процессе обмена информацией (транзакциями).

Занятие 8.

Тема: «Управление изменениями, конфликтами и стрессами в организации»

Цели:

1. рассмотреть положения подхода организационного развития;
2. изучить природу изменений в организации;

3. обсудить и выявить причины сопротивления изменениями;
4. научиться анализировать причины стрессов в организации, способов управления ими.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие примеры из вашего опыта вы можете привести, когда находились в следующей «борьбы», «адаптации», «обучения». Был ли этот опыт болезненным, захватывающим, сложным?
2. Какие примеры из вашего опыта вы можете привести, когда вы находитесь в состоянии «стресса», «страха», «неизвестности? Обоснованы ли были эти чувства?»
3. Какие способности вы использовали или приобрели в новой ситуации? Например, в коммуникациях, тайм - менеджменте?
4. Каким образом организации могут способствовать уменьшению страхов, связанных с изменениями?

Занятие 9.

Тема: «Персональное развитие в организации»

Цели:

1. ознакомиться с понятием «компетенция», видами и уровнями компетенции;
2. научиться выполнять анализ сильных и слабых сторон «своего – Я»;
3. научиться использовать метод – SMART для постановки целей;
4. обсудить особенности и этапы цикла развития и научения;
5. научиться составлять планы-графики персонального развития.

Вопросы для обсуждения:

1. Как определяется сущность карьеры?
2. Каковы роль и место карьеры в формировании организационного поведения работника?
3. Как связаны самоорганизация работника и его карьерный рост?
4. Что понимаете под компетенцией, какие виды и уровни компетенции вы знаете?
5. Что обуславливает выделение жизненного цикла работника как объекта управления?

Занятие 10.

Тема: «Организационная культура»

Цели:

1. научить подмечать и формулировать элементы содержания организационной культуры;
2. осознать и определить выбор организации и культуры, соответствующий вашей ценностной ориентации;

закрепить полученные знания на примере конкретной ситуации.

Вопросы для обсуждения:

1. Что понимается под термином «корпоративная культура»? Каковы основные элементы корпоративной культуры?
3. Что такое «уровни культуры»?
4. Какие факторы влияют на формирование культуры?
5. Что такое «кредо организации»?
6. Чем нужно руководствоваться при изменении культуры?
7. Охарактеризуйте современное состояние корпоративной культуры?

2.4 Типовые практические задания

Задание 1.

Каждая организация создает систему организационного поведения. Проанализируйте содержание основных элементов этой системы организации, факторы внутренней и внешней среды, модели и стили управления. Определите, насколько принятая модель менеджмента соответствуют ее целям, задачам и условиям среды. Используя таблицу опишите модель организационного поведения данной организации.

Таблица - Модели организационного поведения (по Д.Ньюстром, К. Дэвис)

	Авторитарная	Опеки	Поддерживающая	Коллегиальная
Базис модели	Власть	Экономические ресурсы	Руководство	Партнерство
Ориентация менеджмента	Полномочия	Деньги	Поддержка	Работа в команде
Ориентация работников	Подчинение	Безопасность и льготы	Выполнение рабочих заданий	Ответственное поведение
Психологический результат	Зависимость от непосредственного начальника	Зависимость от организации	Участие в управлении	Самодисциплина
Удовлетво-	В существова-	В безопасности	В статусе и	В

рение потребностей работника	нии		признании	самореализа- ции
Участие работников в процессе труда	Минимальное	Пассивное Сотрудни- чество	Пробужденные стимулы	Умеренный энтузиазм

Задание 2.

Сформировать группы по четыре человека. Заслушать тест «Ограбление». Ответить на проверочные вопросы. Главное условие - не менять свое мнение до тех пор, пока все участники группы не закончат отвечать на вопросы. Выслушайте ответы на 15 вопросов.

Тест « Ограбление»

Как только бизнесмен выключил свет в магазине, появился грабитель и потребовал деньги. Хозяин открыл кассовый аппарат. Содержимое кассового аппарата было изъято, и грабитель поспешно удалился. Был быстро извещен сотрудник полиции.

Ответьте на следующие вопросы:

обведя кружком букву «П» (правда), или «Л» (ложь), или знаком «?» (неизвестно)

1. Человек появился после того, как хозяин выключил свет в магазине
2. Грабитель был мужского пола
3. Человек, который появился, не требовал денег
4. Человек, который открыл кассовый аппарат, был хозяином магазина
5. Хозяин магазина изъял содержимое кассового аппарата и убежал прочь.
6. Кто-то открыл кассовый аппарат
7. После того как человек требовавший денег, изъял содержимое кассового аппарата, он убежал прочь
8. Хотя в кассовом аппарате имелись деньги, не говорится, сколько их было
9. Грабитель требовал деньги у хозяина
10. Бизнесмен только что выключил свет, когда в магазине появился грабитель
11. Был яркий дневной свет, когда появился грабитель
12. Человек, который появился, открыл кассовый аппарат
13. Никто не требовал денег
14. История касается серии событий, в которых ссылаются только на трех человек: хозяина магазина, человека, требовавшего деньги, и сотрудника полицейской службы.

15. Произошли следующие события: кто-то потребовал деньги, кассовый аппарат был открыт, его содержимое было, изъято и грабитель бросился из магазина.

Задание 3.

Познакомится с реальной ситуацией «Разное восприятие аварии». Ответить на вопросы ситуации. Работу проделать в трех мини группах по 5-6 чел. Распределив роли участников ситуации между группами. Провести презентацию результатов работы группы.

Ситуация: РАЗНОЕ ВОСПРИЯТИЕ ОДНОЙ АВАРИИ

(адаптировано из Ф.Лютенса)

Как следует из полицейского протокола, 9 июля в 13.27 автобус под номером 3763 попал в аварию, которая не повлекла ущерба для людей. На месте происшествия полиция не обнаружила водителя автобуса. Поскольку автобус не мог ехать дальше, пассажиры пересели на запасной, а поврежденный был отправлен на ремонт в городской гараж.

Александр Макаров, только что назначенный генеральным управляющим, изучил три отчета, один из которых был из полиции. Другой отчет был представлен Дарья Таничева, директором по перевозкам Городского транспортного управления (ГТУ). Третий отчет поступил непосредственно от Михаила Майский, водителя злополучного автобуса. По данным Д.Таничевой, при том, что Михаил в течение почти 8 лет проявлял себя водителем выше среднего уровня, за последние 15 месяцев его показатели резко ухудшились. Он всегда был готов после работы присоединиться к другим водителям и пропустить стаканчик-другой. В последнее время его заподозрили в том, что он выпивает в рабочее время. Согласно докладу Таничевой, Михаила видели за пивом в баре, в двух кварталах от конечной станции ГТУ, примерно в 15.00 того дня, когда произошла авария. В заключении доклада были приведены два раздела из договора ГТУ. В разделе 18а договора особо оговаривался запрет на потребление алкогольных напитков в служебное время любым сотрудником ГТУ. В разделе 26 водителям запрещалось оставлять свои автобусы без присмотра независимо от причины. Нарушение одного из указанных разделов наказывалось автоматическим увольнением служащего. Д.Таничева рекомендовала немедленно уволить Михаила Майского.

Однако в отчете водителя М. Майского факты выглядели совсем иначе. Он утверждал, что, пытаясь обогнать велосипедиста, он резко вывернул руль и ударился в дерево, лишь немного повредив автобус. В тот же момент, он уронил переговорное устройство, по которому разговаривал с диспетчером. Поскольку при ударе передатчик сломался, он был вынужден пройти четыре квартала до ближайшей телефонной будки,

чтобы сообщить об аварии. Сообщив в компанию об аварии, Михаил позвонил в профсоюз. Вернувшись на место аварии, он не увидел там автобуса. Не зная, что делать, и будучи немного напуган, он решил вернуться на конечную станцию ГТУ. Поскольку это был путь длиной в пять миль, а его смена закончилась в 15.00, перед возвращением на станцию он наскоро выпил кружку пива.

Вопросы к ситуации:

1. Почему два отчета, представленные Д.Таничевой и М. Майским, так отличаются друг от друга? Отличалось ли восприятие этого инцидента у Дарьи и Михаила?
2. Какая дополнительная информация потребовалась бы вам, будь вы на месте Александра Макарова? Как он мог бы прояснить свое восприятие аварии?
3. Как бы вы предложили разрешить возникшую проблему, основываясь на предоставленной информации?
4. Имеет ли возможность директор по перевозкам Д. Таничева управлять впечатлением? Какую стратегию она должна была бы использовать, чтобы ее рекомендации были приняты? Чтобы они не были приняты?

Задание 4.

Прочтите ситуации «Типология людей в коллективе». Ответьте на поставленные вопросы. Подготовьте рекомендации по управлению поведением каждого персонажа. Работу проводите в мини-группах. Итоги работы представьте в виде презентации.

Ситуация: «ТИПОЛОГИЯ РАБОТНИКОВ В КОЛЛЕКТИВЕ» (по Карташовой)

Приводим типологические характеристики людей, данные сослуживцами.

Ирина Семенова – старший мастер, 31 год. Это очень подвижная женщина, которая постоянно куда-то торопится, бежит, появляется то там, то здесь. Когда она беседует с кем-то, постоянно меняет позу, вертит что-то в руках, отвлекается, разговаривает сразу с несколькими людьми. Ее легко заинтересовать всем новым, но она сравнительно быстро остывает. Преобладающее настроение – веселое, бодрое. На вопрос: «Как дела?» - отвечает с улыбкой: «Очень хорошо», хотя иногда оказывается, что дела и на работе, и в личной жизни не так уж и хороши.

Про свои достижения радостно объявляет всем: «Вот, начальник цеха опять похвалил». Огорчений не скрывает, рассказывает о них, но всегда бодро добавляет: «Это как-то случайно получилось...»; «В этом никто не виноват...»; «Это не так уж и трудно исправить».

Иногда огорчается, даже плачет, но недолго. Быстро успокаивается и снова смеется. Мимика живая. Несмотря на живость и непоседливость, ее легко дисциплинировать, она охотно прислушивается к советам, старается их выполнить. В трудных делах проявляет большую энергию и заинтересованность, крайне работоспособна.

Легко сходится с новыми людьми. Ее охотно слушают в коллективе, считают хорошим человеком. Быстро привыкает к новым требованиям.

Виктор Левин – бухгалтер, 38 лет. Спокоен, малоразговорчив. Окружающие говорят, что он туповат, но работает В. Левин хорошо: никогда не делает ошибок в расчетах. Обычно не ссорится. Единственная ссора была связана с тем, что однажды, когда он был в отпуске, его стол был вынесен из кабинета и заменен новым. После возвращения из отпуска он в резкой форме потребовал вернуть стол. Требование было удовлетворено, и Виктор Левин успокоился.

Сослуживцы считают, что он очень увлечен работой, так как забывает об обеде и не ходит в столовую. Работник очень привязан к своей семье. Хороший отец.

Главный бухгалтер уважает его за аккуратность и добросовестность в работе, но говорит, что Левин Виктор необыкновенно упрям и заставить его выполнить работу, которую он не хочет делать, невозможно.

Константинов Анатолий – инженер, 37 лет. Впечатлительная натура. Малейшая неприятность выводит его из равновесия, он обижается и переживает иногда по пустякам. Расстраивается, если кто-то проявил к нему невнимание, обрывает разговор на полуслове. Однажды Анатолий сильно огорчился, когда не мог сразу найти на столе нужный документ, и потом жаловался на головную боль, хотя документ скоро был найден. Болезненно переживает неудачи. Мечтателен. Часто во время работы задумчиво смотрит в окно или на противоположную стену. Не принимает участия в шумных спорах товарищей. Покорно подчиняется всем правилам внутреннего распорядка, никогда их не нарушает.

Пассивен в коллективе. Проявляет неверие в свои силы. Его можно легко убедить в том, что он ошибся или выбрал неправильный путь. При встрече с трудностями опускает руки и отступает, стараясь больше с ними не сталкиваться. Если его никто не задевает, не проявляет пристального внимания к его работе, то он выполняет все задания аккуратно и в срок.

Татьяна Алексеева – менеджер, 40 лет. Это увлекающаяся натура. Часто берет работу не по силам, до крайности подвижна. Она в любую минуту готова сорваться с места и «лететь» в любом направлении. Ее руки не находят покоя; она быстро и часто поворачивает голову в разные стороны. Татьяна вспыльчива. Задание понимает сразу, но

в работе делает много ошибок в спешке, будучи невнимательной. Она резко меняет настроение- переходит от смеха к гневу и наоборот.

Татьяна А. очень инициативна. Всех «засыпает» вопросами. Злопамятна, помнит обиды и замечания. С огромным энтузиазмом берется за все новое, но не может довести дело до конца, так как оно теряет для нее интерес. Очень любит, когда ее хвалят и ставят в пример, на критику сердится и может сорваться. а на тех, кто ее критикует.

Вопросы к ситуации:

1. Определите тип личности каждого персонажа по нескольким типологиям. Опишите их психологический портрет.
2. Каковы основные потребности этих людей?
3. Как они удовлетворяют свои потребности? Часто ли кто-нибудь из них испытывает состояние фрустрации и как он выходит из него?
4. Опишите ваш метод управления каждым из них.

Задание 5.

Ознакомьтесь с ситуацией «Мотивация роста и связи» .Обсудить в мини группах. Выполните анализ особенностей мотивации Оксаны Петровой и способы мотивации ее начальника. Используйте принципы содержательных теорий мотивации. Время обсуждения в группе и предложение результатов 30 минут. В оставшееся время предлагается дискуссия.

Конкретная ситуация: « Мотивация роста или связи?»

Рассмотрим случай с медсестрой¹ педиатрического отделения Оксаной Петровой. Она работает в больнице небольшого городка г.Свободный. Оксана мать-одиночка и дорожит хорошими взаимоотношениями с главным врачом, рабочим местом, зарплатой, общением с коллегами. Она должна работать для поддержания своей семьи и ей нравится пользоваться социальным пакетом, предоставляемым персоналу больницы. Ее работа безупречна и удовлетворяет потребностям в данный период времени. В ближайшее время ее планировали повысить в должности, так как появлялась вакантная должность старшей медсестры, а она является основным кандидатом на этот пост. Однако вдруг появились два других кандидата с большим опытом и лучшими показателями работы. Оксана была вычеркнута из списка резервистов на продвижение, связанное с более высокой зарплатой. Узнав об этом она испытала стресс, так как рушились ее планы на будущее. Чувство разочарования, тревоги за свое будущее и своего ребенка тяготило ее. Начальник главный врач

больницы, вызвал ее на беседу и пояснил, почему кандидатуру вычеркнули из списка резерва кадров. Вместе с тем, он уверил, что другие возможности остаются в силе и ее преимущество перед другими медсестрами бесспорно. Коллеги, предлагают Оксане пообедать вместе и поговорить с ней. Это похоже на помощь и она после нескольких дней разочарования начинает получать удовольствие от работы и общения со своими коллегами.

Задание 6.

Сделайте анализ ролевой структуры вашей студенческой группы (или подгруппы). Результаты предоставьте в табличной форме, отмечая крестиком совпадение ролей и конкретных лиц. При необходимости обсудите в группе.

2.5 Самостоятельная работа студента при подготовке к практическим занятиям

Занятие 1. Тема: «ОП – наука и учебная дисциплина»

1. Вспомните основные положения теорий и вклад представителей школ управленческой мысли в изучении человеческих ресурсов. Сформулируйте кратко основные положения этих теорий. Данные занесите в таблицу 1.

Таблица 1- Вклад управленческих школ в организационное поведение

№	1.Название школы, представители, концепции.
1	
2	
....	

2. Подготовьте эссе на тему: « Почему человеческие ресурсы становятся ключевым фактором менеджмента XXI века?». Предложите свою точку зрения. Объем работы 1-2 стр.

3. Дайте краткую характеристику организации, в которой вы работаете или проходили практику. Какие образцы поведения индивидов, групп, руководителей,

специалистов вы наблюдали? Расскажите. Какие из них, на ваш взгляд, отношения с клиентами оказали существенное воздействие на результаты работы? Почему?

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Дайте описание и приведите пример авторитарной модели, какие параметры поясняют ее особенности и отличия друг от друга?
2. Назовите элементы системы организационного поведения, дайте определения каждому.
3. Сравните четыре модели организационного поведения между собой. Что у них общего? Чем отличаются друг от друга?
4. Обсудите авторитарную и патерналистскую модели организационного поведения. Почему они распространяются прежде всего в российских организациях и в странах содружества?

ЗАНЯТИЕ 3. Персональное развитие в организации

ЗАДАНИЕ 1.

Рассмотрите приведенные далее заявления о целях и изложите в письменном виде критические замечания о них. Удачное ли заявление о целях? Почему? Обсудите свою точку зрения в коллективе.

1. Помочь заработать родителям деньги на оплату моей учебы.
2. Найти по меньшей мере 10 новых друзей.
3. Уделять учебе не менее трех часов в день, семь дней в неделю, начиная с понедельника и до конца семестра.
4. В течение следующего года больше времени посвящать чтению журналов, посвященных бизнесу.
5. Освоить разговорный китайский язык.
6. Летом отдохнуть на Желтом море в «Бодайхе».
7. Продуктивно пройти производительную практику, написать отчет и сдать его вовремя на проверку.

ЗАДАНИЕ 2.

Выполнить практическое упражнение. На основе критериев SMART сформулируйте свои ближайшие 3 - 4 цели.

	S	M	A	R	T

SMART – анализ. Критерии формулировки цели Персональное развитие в организации

Specific	Конкретная	Направленная на изменение конкретной ситуации, на достижение определенного результата.
Measurable	Измеримая	Имеющая конкретные показатели, динамику изменений (цифра, %).
Area-bounded	Привязанная к территории и месту	Указывающая, где это происходит.
Realistic	Реалистичная (достижимая)	Обеспеченная достаточными ресурсами.
Time-bound	Указывающая на временной срок	Имеющая временные сроки.

2.6 Формы текущего контроля успеваемости студентов очной формы обучения и критерии оценки

2.6.1 Формы контроля

Промежуточный контроль:

опрос, дискуссия, анализ конкретных ситуаций, выполнение упражнений, промежуточная аттестация.

Итоговый контроль:

тестовый опрос, контрольная работа.

Итоговая аттестация:

зачет, экзамен

Критерии получения зачета:

Итоговый результат формируется из результатов итогового и промежуточного контроля.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

Оценка **«отлично»** ставится за полное изложение полученных знаний в устной или письменной форме в соответствии с требованиями программы. Допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентом. При изложении ответа должен самостоятельно выделять существенные признаки изученного, выявлять причинно-следственные связи, формулировать выводы и обобщения, свободно оперировать фактами, использовать сведения из дополнительных источников.

Оценка **«хорошо»** ставится за полное изложение полученных знаний в устной или письменной форме в соответствии с требованиями программы. Допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентом после указания на них преподавателям. При изложении студент должен выделять существенные признаки изученного, выявить причинно-следственные связи, сформулировать выводы и обобщения, в которых могут быть отдельные несущественные ошибки.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится за неполное изложение знаний. Допускаются отдельные существенные ошибки, исправляемые с помощью преподавателя. Студент проявляет затруднения при выделении существенных признаков изученного материала, при выявлении причинно-следственных связей и формулировки выводов.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится при неполном бессистемном изложении учебного материала. При этом студент допускает существенные ошибки, не исправляемые даже с помощью преподавателя, а также за полное незнание и непонимание материала.

2.6.2 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ ПО КУРСУ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»
 ДЛЯ СПЕЦ: 08.05.07; 08.05.02; Д/О И З/О.

	Наименование темы	Количество часов						Контроль знаний
		Лекции		Практика		Самостоятельная работа		
		Д/о	З/о	Д/о	З/о	Д/о	З/о	
1	Основы орг. поведения.	2	2	2	1/-	5/10	9/10	опрос
2	Теории поведения человека.	2		2		5/10	9/10	опрос
3	Личность в организации	4	2	4	1/1	5/10	9/24	тест
4	Мотивация и результативность.	4		4		5/10	9/24	опрос
5	Формирование группового поведения в организации.	4	2	4	1/1	5/10	9/10	опрос
6	Лидерство в организации.	4	2	4	1/1	5/10	9/10	тест
7	Коммуникативное поведение в организации.	2	2/1	2	1/1	5/10	9/10	опрос
8	Анализ и конструирование организации.	2	1	2	1	5/10	9/10	опрос
9	Управление поведением организации	2	1	2	1/1	5/10	9/10	тест
10	Изменения в организации.	2	2/1	2	1/1	5/10	9/10	опрос
11	Персональное развитие в организации.	2	1	2	1	5/10	8/10	опрос
12	Поведенческий маркетинг.	2	1	2	1	9	6/10	тест
	Итого: В т.ч, з/о,	32	16/14	32	10/6	64/ 110	108/ 148	

2.7 Экзаменационные вопросы для специальности 080502

1. Основы организационного поведения.
2. Проблемы использования знаний организационного поведения в практике управления.
3. Основополагающие подходы (концепции), используемые в организационном поведении.
4. Развитие теоретических взглядов на поведение личности в организации.
5. Традиционные и « научающие » организации : сходство и различия.
6. Личность и поведение.
7. Восприятие личности.
8. Установки личности.
9. Ролевое поведение личности в организации.
10. Сущность мотивационного процесса.
11. Основные модели и оценка содержательных теорий мотивации.
12. Основные подходы, особенности и оценка использования процессуальных теорий мотивации на практике.
13. Современные теории трудовой мотивации.
14. Прикладное значение теорий мотивации.
15. Проектирование рабочего места и трудовой мотивации.
16. Стимулирование поведения личности в организации.
17. Экономическое стимулирование личности и группы в организации.
18. Групповое поведение.
19. Формирование самоуправляемых команд.
20. Внутри личностный конфликт и способы преодоления.
21. Межличностный конфликт и стратегии его разрешения.
22. Межгрупповые конфликты и пути их преодоления.
23. Организационный конфликт и методы его разрешения.
24. Руководство персоналом как разновидность власти.
25. Стиль руководителя: классификация и условия выбора эффективного стиля руководства.
26. Техника руководства и механизм, формы участия в управлении.
27. Коммуникативные процессы в организации.
28. Деловое общение в организации.
29. Структура организации и поведение личности.
30. Природа организационной культуры: влияние на поведение личности.
31. Формирование и поддержание культуры и репутации организации.

32. Национальная культура и ее влияние на особенности организационных преобразований.
33. Направления и методы организационных преобразований.
34. Сопротивление нововведениям и роль руководителя в изменении поведения.
35. Развитие личности и социализация.
36. Типология личности и проблемы использования в практике кадрового менеджмента.
37. Формирование привлекательного организационного поведения.
38. Особенности организационного поведения в национальных организациях.
39. Перспективы организационного поведения.
40. Концептуальные модели организационного поведения, их ограничения и достоинства в процессе использования.

2.8 Контрольные вопросы к зачету для специальности 080507

1. Сформулируйте основные цели и задачи «Организационное поведение».
2. Какие модели организационного поведения вы знаете?
3. Перечислите основные теоретические подходы в (ОП) и раскройте их содержание.
4. Назовите модели мотивации и перечислите основные проблемы их использования в практике управления.
5. Что вы понимаете под командой. Перечислите условия, стадии и факторы эффективности команд.
6. Назовите проблемы организационного поведения.
7. Какие теории поведения личности вам известны? Сформулируйте вклад теорий личности в управление.
8. Какие типы характера выделяют в организационном поведении?
9. Что понимается под стереотипом? Почему этот эффект рассматривается как проблема восприятия?
10. Что понимается под управлением впечатлением? Что означает мотивация впечатления и формирование впечатления.
11. Какие приемы используют работники при управлении впечатлением?
12. Что такое установка? Каковы три основные характеристики установки?
13. Какие функции выполняют установки в жизни людей?
14. Какие типы препятствий существуют на пути изменения установок? Каким образом их можно изменить?

15. Какие факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом?
16. Что понимается под преданностью организации? Поясните ее сущность.
17. Как бы вы рассчитали мотивационный потенциал рабочего места?
18. Каковы положительные аспекты неформальных групп? Перечислите их дисфункции.
19. Каковы некоторые из основных источников межличностного конфликта?
20. Как ведут себя группы в конфликтных ситуациях? Какие четыре стратегии могут быть использованы для эффективного управления межгрупповым конфликтом?
21. Какие основные черты характера определяют реакции человека на стресс? Приведите примеры.
22. В чем различие между позитивным и негативным подкреплением? Приведите примеры.
23. Какую роль играли и играют деньги в организационной системе вознаграждений? Что следует предпринять, чтобы сделать их роль более эффективной?
24. Выберите три или четыре политические стратегии и объясните, как они могут помочь индивиду в приобретении власти в современных организациях.
25. Дайте сравнительный анализ функциональной и продуктовой департаментализации.
26. Почему во многих компаниях сокращают штатной персонал? Что происходит с теми специализированными функциями, которые они выполняли для линейных менеджеров?
27. В каких двух формах реализуется проектная структура? Чем отличается руководитель проекта от традиционного функционального менеджера?
28. Как развивается организационная культура? Какие четыре этапа обычно она проходит?
29. Как такие понятия, как индивидуализм-коллективизм, диапазон власти, избегание неопределенности, мужское и женское начала, помогают объяснить различия культур? Дайте определения и приведите примеры различий в этих параметрах.
30. Как восприятие и стереотипы влияют на коммуникации между работниками в разных культурах?
31. Опишите свойства менеджера, компетентного в транснациональной среде.

2.9 Общие требования и рекомендации по выполнению контрольной работы

2.9.1 Тематика контрольных работ

1. Разработка моделей организационного поведения (ОП) в современных организациях.
2. Анализ ошибок восприятия и методы снижения их последствий в организации.
3. Способы изменения установок личности для повышения эффективности деятельности группы.
4. Роль денег в системе стимулирования поведения личности и группы в современной организации.
5. Управления деструктивными конфликтами в организациях различных сфер деятельности.
6. Проблемы формирования рабочих групп.
7. Управление изменениями организации в условиях конкуренции.
8. Управление неформальными отношениями в организации.
9. Проблемы управления инновационным поведением личности в организации.
10. Социально-психологический климат и его моделирование в коллективе.
11. Управление поведением персонала в стрессовых ситуациях.
12. Управление процессом адаптации и социализации работника в коллективе.
13. Формирование поведения сотрудников в соответствии со стратегией развития организации.
14. Проблемы формирования привлекательного клиентурного поведения сотрудников в организации.
15. Направления исследований и создание моделей мотивации персонала в организации.
16. Ролевая структура рабочей группы, как фактор повышения эффективности работы персонала.
17. Природные характеристики индивида, их влияние на организацию поведения личности.
18. Стиль управления и особенности делового общения в организации.
19. Проблемы эффективного общения в межличностных коммуникациях и пути их улучшения.
20. Особенности и проблемы создания команд в условиях современных организаций.
21. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии организации.
22. Влияние корпоративной культуры на организационное поведение личности и группы.

23. Пути преодоления сопротивлений нововведениям в процессе управления персоналом.
24. Взаимодействие формальных и неформальных лидеров: конфликты и формы их преодоления.
25. Власть руководителя, как фактор эффективности деятельности подразделений организации.
26. Роль корпоративной культуры в создании системы мотивации современной организации.

2.10 ТЕСТОВЫЙ ОПРОС

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

1. Что вы понимаете под восприятием?

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. воздействие стимулов на установки личности; 2. установление обратной связи с элементами внешней среды; 3. взаимодействие процесса выбора систематизации и интерпретации; | <ol style="list-style-type: none"> 4. столкновение с конкретными раздражителями; |
|---|---|

2. Подчеркните внешние факторы восприятия?

- | | | |
|---|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивация; 2. Размер; 3. Движение; 4. Научение; | <ol style="list-style-type: none"> 5. Контрастность; 6. Характер личности; 7. Стаж; | <ol style="list-style-type: none"> 8. Образование |
|---|--|--|

3. Подчеркните внешние факторы восприятия;

- | | | |
|---|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Шум; 2. Интенсивность; 3. Новизна; 4. Узнаваемость; | <ol style="list-style-type: none"> 5. Ожидание; 6. Стереотип; 7. Потребность; 8. Принадлежность; | <ol style="list-style-type: none"> 9. Возраст; |
|---|--|---|

4. Назовите главное отличие стереотипа от эффекта «ореола»:

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Личность выстраивает защиту против раздражителя; 2. Личность рассматривается в рамках социальной группы; | <ol style="list-style-type: none"> 3. Личность рассматривается на основе одной из черт; |
|--|--|

4. Личность воспринимает более _____ информацию;
эмоционально окрашиваемую
5. Подчеркните три основные поведенческие приемы, к которым прибегают при стратегии «избегание повышения в должности»:
- | | | |
|-------------------|----------------|-----------|
| 1. Обоснование | 4. Извинение | 6. Выяние |
| 2. Приписывание; | 5. Отстранение | преград; |
| 3. Ассоциирование | | |
7. Определите правильную последовательность подпроцессов восприятия:
- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. Обратная связь | 5. Регистрация раздражителей; |
| 2. чувственные раздражители
внешней среды; | 6. Последствия поведения |
| 3. Интерпретация раздражителей; | 7. Поведение |
| 4. Столкновение с конкретным
раздражителем; | |
8. Выделите из перечисленных пять составляющих характеристики мотивационного потенциала по (Хекману и Олдхэму):
- | | |
|-----------------------|--------------------------------|
| 1. Возможность отмены | 2. Набор навыков |
| 3. Публичность | 4. Определенность задания |
| 5. Автономность | 6. Выбор форм поведения |
| 7. Важность задания | 8. Социальные ожидания и нормы |
8. Укажите фазы «общего адаптационного синдрома» по Г. Сэлье:
- | | |
|------------------|------------------|
| 1. Истощение | 4. Сопротивление |
| 2. Тревога | 5. Дезориентация |
| 3. Напряженность | 6. Амнезия |
10. Укажите 5 последствий воздействия стресса по Т. Коксу:
- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 1. Низкая самооценка | 5. Организационные |
| 2. Физиологические | 6. Познавательные |
| 3. Поведенческие | 7. Мировоззренческие |
| 4. Конфессиональные | 8. Социально-психологические |

9. Процессуальные

10. Ситуационные

11. Выберите три переменных из теории трудовой мотивации В. Врума:

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------|
| 1. Удовлетворенность | 5. Валентность |
| 2. Инструментальность (значимость) | 6. Оплата труда |
| 3. Ожидание | 7. Усилие |
| 4. Ответственность | 8. Вероятность вознаграждения |

12. Выберите 5 переменных модели Портера-Лоулера:

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. Усилия | 6. Размеры оплаты труда |
| 2. Способности личности | 7. Выполнение работы |
| 3. Справедливость оплаты | 8. Внешние факторы среды |
| 4. «Локус» контроля | 9. Восприятие роли |
| 5. Внешнее вознаграждение | 10. Вклад другого работника |

13. Проставьте правильную последовательность переменных теории целеполагания Локка:

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| 1. Реакция или деятельность | 4. Последствия или подкрепления |
| 2. Цели или намерения | 5. Ценностные ориентации |
| 3. Эмоции или желания | |

14. Подчеркните три из предлагаемого набора внешних условий мотивации согласно теории Ф. Герцберга:

- | | |
|-------------------|----------------------------|
| 1. Достижения | 4. Гарантии рабочего места |
| 2. Признание | 5. Статус |
| 3. Вознаграждение | 6. Ответственность |

15. Подчеркните три из предлагаемого набора внутренних условий мотивации согласно теории Ф. Герцберга:

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. Продвижение | 5. Возможность роста |
| 2. Собственная работа | 6. Качество межличностных отношений с коллегами |
| 3. Деятельность компании | |
| 4. Качество руководства | |

16. Выберите три из предлагаемого набора потребностей, согласно теории ERG мотивации Альдерфера:

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| 1. Безопасность | 5. Самовыражение |
| 2. Принадлежность | 6. Рост |
| 3. Самоутверждение | 7. Родственность (связи) |
| 4. Существование | 8. Физиологические |

17. Рассматривая стадии социализации и развития карьеры, этап «стагнация» можно определить как:

1. Резкое увеличение эффективности работы
2. Установление личности на некотором продуктивном уровне
3. Резкое снижение эффективности работы

17. Какая модель поведения (состояния) сотрудника наиболее применима для организации:

1. Адаптированное состояние внутренних норм
2. Адаптированное состояние потребностей
3. Адаптированное состояние способностей

18. Выберите правильный ответ: Что выявляет шкала «экстраверсия-интроверсия» в индикаторе типов (МВТИ)?

1. Два различных способа пополнения запаса и энергии и сосредоточение внимания
2. Два противоположных способа сбора информации
3. Два различных способа принятия решения
4. Два различных способа организации взаимодействия с внешней средой

19. Выберите правильный ответ: Что выявляет шкала «сенсорность-интуиция»

1. Два различных способа пополнения запаса и энергии и сосредоточение внимания
2. Два противоположных способа сбора информации
3. Два различных способа принятия решения
5. Два различных способа организации взаимодействия с внешней средой.

20. Выберите правильный ответ: Что выявляет шкала «мышление-чувствование»:

1. Два различных способа пополнения запаса и энергии и сосредоточение внимания
2. Два противоположных способа сбора информации
3. Два различных способа принятия решения
4. Два различных способа организации взаимодействия с внешней средой.

21. Выберите правильный ответ: Что выявляет шкала «решение-восприятие» («рациональность-иррациональность»)?

1. Два различных способа пополнения запаса и энергии и сосредоточение внимания
2. Два противоположных способа сбора информации
3. Два различных способа принятия решения
6. Два различных способа организации взаимодействия с внешней средой

22. Выберите три правильных ответа: Укажите основные характеристики групповой динамики на стадии «нормализации»

- | | |
|--|---|
| 1. Снижение конфликтности | 5. Нетерпение и подозрение друг к другу |
| 2. Сопротивление выполнению задачи | 6. Самоизменение |
| 3. Разделение на фракции | 7. Конструктивное выражение критики |
| 4. Повышенная напряженность и ревность | 8. Попытка достичь гармонии |

23. Выберите три правильных ответа: Перечислите основные признаки групповой динамики на стадии «формирование»

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. Обсуждение общеизвестных проблем | 5. Поиск руководства и объяснения процедуры задания |
| 2. Взаимопомощь | |
| 3. Неохотное общение | |
| 4. Лояльность | |

24. Выберите три правильных ответа: Перечислите основные признаки групповой динамики на стадии «деятельность»

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Ожидания друг к другу сформулированы и общеизвестны 2. Самоизменение 3. Установка правил и норм деятельности 4. Борьба за лидерство 5. Удовлетворение работой группы. | <ol style="list-style-type: none"> 6. Отсутствие единства 7. Установление нереальных целей 8. Сопротивление новым подходам к выполнению задач |
|--|--|

25. Выберите три правильных ответа: Перечислите основные признаки групповой динамики на стадии «напряженность» :

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Восприятие иерархии структуры 2. Установление нереальных целей 3. Совместимость установок, правил и норм | <ol style="list-style-type: none"> 4. Распределение обязанностей 5. Ролевой конфликт 6. Подозрения 7. Оборона и соревнования 8. Самоконтроль |
|---|---|

26. Выберите 2 правильных ответа. Перечислите действия лидера по сплочению группы:

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Вознаградить каждого индивидуально 2. Не изолировать группу 3. Уменьшить состав группы | <ol style="list-style-type: none"> 4. Стимулировать соревнования с другими группами 5. Поощрять несогласия |
|---|--|

27. Выберите 2 правильных ответа. Перечислите недостатки в работе комитетов как формальных групп:

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Принятие совместных решений 2. Конструктивное разрешение конфликтов 3. Координация деятельности отделов 4. Усиление преданности делу | <ol style="list-style-type: none"> 5. Вера в моральную правоту группы 6. Постоянное единодушие 7. Индивидуальный рост и развитие |
|--|---|

28. Выберите 2 правильных ответа. Перечислите достоинства в работе комитетов как формальных групп:

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1. Нетерпимость к критике | 5. Финансовые затраты на содержание |
| 2. Воздержание от высказывания альтернативных точек зрения | 6. Затраты времени |
| 3. Усиление мотивации | |
| 4. Разрешение межгрупповых конфликтов | |

29. Выберите 3 правильных ответа. Перечислите роли руководителя проекта (председателя группы):

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1. Побуждение к выражению своих чувств | 4. Подведение итогов дискуссии |
| 2. Поиск компромиссов совместной деятельности | 5. Формулирование проблем |
| 3. Оценка эффективности групповой работы | |

30. Выберите 3 правильных ответа. Укажите роли социального лидера команды:

- | | |
|---|---|
| 1. Побуждение группы к выражению чувств | 5. Побуждение к обсуждению и анализу ошибок |
| 2. Подведение итогов дискуссии | 6. Предоставление информации |
| 3. Публичное одобрение высказываемых идей | |
| 4. Формулирование проблемы | |

31. Перечислите 5 типов межличностной власти.

32. Укажите 3 формы межличностной власти с точки зрения структурного подхода:

33. Укажите 3 основы личной власти

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. Информативность | 3. Служебное положение |
| 2. Преданность | 4. Аффилиация |

5. Компетентность

6. Возраст

34. Укажите 3 способа преодоления неопределенности в процессе приобретения власти согласно «модели стратегического условия» Д. Хиксона

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| 1. Зависимость | 4. Поглощение |
| 2. Информирование | 5. Предотвращение |
| 3. Поддержание маневренности | 6. Влияние |

35. Укажите 3 достоинства техники рамочного управления

- | | |
|--|--|
| 1. Улучшение коммуникаций | 5. Повышение объективности оценки сотрудников |
| 2. Формирование терпимости в спорных ситуациях | 6. Создание для сотрудников возможности для самостоятельной деятельности |
| 3. Развитие у сотрудников инициативы и мотивации | |
| 4. Освобождение руководителя от рутинных занятий | |

36. Укажите положительный признак техники управления посредством делегирования:

1. Повышение производственной отдачи сотрудников путем расширения их компетенции
2. Чрезмерная перегруженность
3. Повышение эффективности планирования и организации

37. Укажите 7 переменных, которые использует У. Оучи в модели «Z»:

- | | | |
|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1. Принятие решений | 7. Карьера | 14. Привычки и традиции |
| 2. Ответственность | 8. Разделяемые ценности | |
| 3. Руководство и власть | 9. Оценка и продвижение | |
| 4. Найм | 10. Верование | |
| 5. Конкурентоспособность | 11. Интерес к человеку | |
| 6. Механизм контроля | 12. Чувство преданности | |
| | 13. Внешний вид | |

38. Укажите последовательность создания команд как метода проведения изменений в организации:

1. Построение команд
2. Рабочий семинар
3. Сбор данных
4. Представление данных
5. Планирование действий
6. Построение межгрупповых отношений.

9. Укажите два объекта исследования организационного поведения:

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1. хозяйство | 4. личность |
| 2. группа | 5. сбыт |
| 3. производство | 6. технология. |

40. Укажите два основных элемента системы организационного поведения:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 1. финансы | 4. структура издержек |
| 2. организационная культура | 5. производственные мощности |
| 3. мотивация | 6. планирование себестоимости. |

41. Выберите, для какого темперамента наиболее близка безопасная работа, не требующая частой смены характера деятельности:

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. сангвиник | 3. меланхолик |
| 2. флегматик | 4. холерик. |

42. Выберите, кто оценивает работу по результатам и квалификации:

- | | |
|-----------|--------------|
| 1. этик | 2. логик |
| 3. интуит | 4. сенсорик. |

43. Определите, кто выполняет следующую роль: «Выделяет принципиальные идеи, определяет ключевые проблемы, предлагает альтернативные решения, пути и средства реализации идей»

- | | |
|-----------|------------------------|
| 1. эрудит | 3. генератор идей |
| 2. критик | 4. организатор группы. |

44. Инцидент, между двумя людьми, носящий как правило, непримиримый, эмоционально оторванный, устойчивый и долго временный характер, относится к конфликту:

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. межличностному | 3. внутреннему |
| 2. деловому | 4. межгрупповому. |

45. Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах – это:

- | | |
|-------------|--------------|
| 1. мышление | 3. мотивация |
|-------------|--------------|

2. отношение
4. склонности.
46. Процесс приспособления человека к новой для себя группе, людям, которые в ней работают, руководителям, условиям работы:
1. адаптация
3. коммуникация
2. идентификация
4. сплочение.
47. Укажите два объекта исследования организационного поведения:
1. индивид
4. реализация товаров и услуг
2. производственная деятельность
5. неформальная группа
3. технология
6. маркетинг.
48. Укажите основной элемент системы организационного поведения:
1. правительство
4. компьютерная техника
2. конкуренты
5. демографическая ситуация
3. динамика групп
6. технологическое оборудование.
49. Выберите, для какого темперамента наиболее близка однообразная, монотонная работа, не требующая частой переборки с одних работ на другие:
1. сангвиник
3. меланхолик
2. флегматик
4. холерик.
50. Выберите, кто легко использует письменную речь:
1. экстраверт
2. интроверт.
51. Выберите, кто чаще оценивает работу по участию и старанию:
1. этик
2. логик
3. интуит
4. сенсорик.
52. Определите, кто выполняет следующую роль: «Обладает способностью оценивать целесообразность той или иной идеи и дать правильный ответ по ходу обсуждения»- это:
1. эрудит
4. генератор идей
2. эксперт
5. организатор.
3. критик
53. Конфликт, в основе которого лежит служебная целесообразность и он носит конструктивный характер- это конфликт:
1. межличностный
3. внутриличностный
2. деловой
4. межгрупповой.
54. Процесс отождествления человеком себя с другими людьми, осуществление человеком различных ролей:
1. адаптация
3. коммуникация
2. идентификация
4. сплочение.

55. Укажите объект исследования организационного поведения:

- | | |
|--------------|----------------|
| 1. фонды | 4. товар |
| 2. коллектив | 5. продавец |
| 3. гражданин | 6. инвестиции. |

56. Укажите основной элемент системы организационного поведения:

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| 1. баланс | 4. миссия, цели менеджмента |
| 2. капитал | 5. качество продукции и услуг |
| 3. научно-техническая политика | 6. механизм ценообразования. |

57. Выберите, для какого темперамента наиболее близка работа живая, подвижная, требующая активности и находчивости:

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. сангвиник | 3. меланхолик |
| 2. флегматик | 4. холерик. |

58. Выберите, кто придерживается рассудочного стиля в работе:

- | | |
|-----------|--------------|
| 1. этик | 2. логик |
| 3. интуит | 4. сенсорик. |

59. Определите, кто выполняет следующую роль в коллективе: «Подвергает анализу ход и результаты работы группы, дает критическую и часто негативную оценку выдвигаемых идеи»:

- | | |
|-----------|-----------------------|
| 1. эрудит | 3. генератор идей |
| 2. критик | 4. организатор работ. |

60. Конфликт между подразделениями или отделами организации, когда каждая из сторон добивается расширения зоны своего влияния и власти:

- | | | |
|------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. межличностный | 3. внутриличностный | 5. межорганизационный |
| 2. деловой | 4. межгрупповой | 6. профессиональный. |

61. Процесс обмена информации в ходе общения:

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. адаптация | 3. коммуникация |
| 2. идентификация | 4. сплочение. |

62. Конфликт когда сотрудники пытаются соответствовать требованиям неформальных групп и работодателям:

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. межличностный | 3. внутриличностный |
| 2. ролевой | 4. межгрупповой |

63. Укажите два объекта исследования организационного поведения:

1. стратегия фирмы

1. лидер

2. бизнес план

3. малая группа

4. маркетинг

64. Укажите две модели в организационном поведении:

1. опека

2. мотивизионная

3. либеральная

4. авторитарная

65. Выберите, для какого темперамента близка работа с ярко выраженной цикличностью:

2. сангвиник

2. флегматик

3. меланхолик

4. холерик

66. Выберите, кто предпочитает собирать информацию параллельно по нескольким каналам:

1. этик;

2. интуист;

3. логик;

4. сенсорик

67. Определите, кто выполняет следующую роль: (намечает направление приложения усилий других членов команды, направляет их на приоритетные задачи, придает форму дискуссиям)

1. формирователь

2. критик

3. генератор идей

4. завершитель

68. Подчеркните два из предлагаемого набора внутренних условий мотивации согласно модели Ф. Герцберга:

1. собственно работы

2. деятельность компании

3. возможность роста

4. качество отношений с коллегами

69. Процесс, по средствам которого человек отбирает, организует и интерпретирует информацию для создания собственного картинга окружающего мира:

1. установка
2. восприятие
3. адаптация
4. идентификация

70. Выберите правильный ответ: что выявляет шкала «сенсорика - интуиция?»

1. Два различных способа сбора информации
2. Два различных способа принятия решения
3. Два различных способа организации с внешней средой

3. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

3.1 Основная:

1. Алиев В.Г. Организационное поведение: Экономика, 2004-312с
2. Васильев Г.А. Организационное поведение./Учеб. пособие для студентов - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.-255 с.
3. Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления/ Учеб. пос. для вузов.- М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2003, 463с.
4. Зайцев Л.Г. Организационное поведение: Учебник/ Л.Г.Зайцев, М.И. Соколова.- М.: Экономистъ, 2005-665с.
5. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2001
6. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение. М.: ЗАО «Бизнес – школа» Интел-Синтез 2002, 400 с.
7. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2001
8. Организационное поведение: Учебник для вузов./ под ред. Г.Р.Латфуллина, О.Н.Громовой - СПб.: Питер, 2006.-432 с.
9. Резник С.Д. Организационное поведение. Учебник. М.: ИНФРА-М, 2006.-206с.
10. Резник С.Д. Игошина И.А. Организационное поведение. Практикум: - :ИНФРА-М, 2006.240с.

Дополнительная:

1. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией: Пособие для руководителя.- М.: АО «ИНФРА-М»- АОЗТ «Премьер», 1995.-204 с.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процессы: Учебник.-2-е изд.-М.:Гардарика, 2000.

3. Гибсон Дж., Иванцевич, Донелли Д.Х. Организации: Поведение, структура, процессы: Пер. с англ.- М.: ИНФРА-М, 2000.
4. Еропкин А.М. Организационное поведение: Конспект лекций.-М., 1998.
5. Громкова М.Т. Организационное поведение: Учеб. Пособие для вузов. М: ЮНИТИ - ДАНА, 2001
6. Зайверт. Ваше время в ваших руках.
7. Зигерт В., ЛангЛ. Руководить без конфликтов.-М.: Экономика,1990
8. Орчаков Ю.А. Организационное поведение. Уч. пособие М.: МНЭПУ, 2001,136 с
9. Молл Е.Г. Менеджмент. Организационное поведение: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 1998.
10. Ньюстром Д.В. Девис К. Организационное поведение – СПб.: Питер, 2000.
11. Организационное поведение/ Под ред.Э.М. Короткова.- Тюмень,1998
12. Мильнер Б.З. Теория организаций.- М.: ИНФРА-М,2001.
13. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник;- М.: АспектПресс, 2000.-279с.
14. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник М.: АспектПресс, 2000, 2003.-286с.
15. Панфилова А.П., Громова Л.А., Богачек И.А., Абчук В.А. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям/ под ред. Соломина В.П.-СПб. Питер, 2004-240с.
16. Прокофьева Т.Н. Соционика. Алгебра и геометрия человеческих взаимоотношений. Уч. практ. пос. – М.: Из-во « А-Пресс», 1999 – 108 с.
17. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера.: Уч. пос.- М.: ИНФРА – М: Новосибирск: НГАЭиУ, 1997.-180с.
18. Розанова В.А. Психология управления. Уч. пособие М.: ЗАО «Бизнес – школа» Интел-Синтез 2002, 400 с.
19. Сергеев А.М. Организационное поведение: Тем ,кто избрал профессию менеджера: Учебное пособие для студентов.- М.: Из - во Академия.2005.-288с.
20. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб: Издательство «Питер», 2000- 416с.
21. Столяренко Л.Д. Основы психологии, Ростов-на-Дону, Издательство «Феникс», 2000- 736 с.
22. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие, Ростов-на-Дону, Издательство «Феникс», 2001- 512 с.
23. Шермерорн Дж. Организационное поведение. - СПб.:,604с.

24. Филонович С.Р. Организационное поведение - М.: Мет. Пособие. Высшая школа менеджмента,2001.
25. Федун В.П. Организационное поведение. Практикум. Благовещенск.-2001.
26. Федун В.П. Организационное поведение. Учебно-наглядное пособие. Благовещенск ,2003 (электр. вар.)
27. Хохлова Т.П. Организационное поведение: уч. пособие/ Т.П.Хохлова.- М.: Экономист, 2005.- 167 с.

3.3 Периодические издания:

1. Вопросы психологии.
2. Социологические исследования.
3. Управление персоналом

3.4 Интернет – ресурсы:

4. УЧЕБНО – МЕТОДИЧЕСКАЯ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ) КАРТА ДИСЦИПЛИНЫ

Темы и содержание лекций	Количество часов	Темы и содержание практических и индивидуальных заданий	Количество часов
Основы орг. поведения.	2	Организационное поведение как наука и учебная дисциплина	2
Теории поведения человека.	2	Поведение индивида в организации	2
Личность в организации	4	Типология личности	4
Мотивация и результативность.	4	Мотивация и результативность	4
Формирование группового поведения в организации.	4	Групповое поведение	4
Лидерство в организации.	2	Лидерство в организации	2
Коммуникативное поведение в организации.	2	Власть в организации	2
Анализ и конструирование организации.	2	Коммуникативное поведение в организации	2
Управление поведением организации	2	Проектирование работы	2
Изменения в организации.	2	Управление изменениями в организации	2
Персональное развитие в организации.	2	Конфликты и стрессы	2
Поведенческий маркетинг.	2	Персональное развитие в организации	2
Организационная культура	2	Организационная культура	2