


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО ВГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б. Дуракова

30.05.2018

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.10.01 Организационное поведение

1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:
38.03.01 Экономика
2. Профиль подготовки/специализации: Экономика труда
3. Квалификация (степень) выпускника: бакалавр
4. Форма образования: очная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Управление персоналом
6. Составители программы: Зубарев Г. А., к.э.н., доцент
7. Рекомендована: НМС экономического факультета протокол №5 от 24.05.2018

8. Учебный год: 2021/2022

Семестр(-ы): 7

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью учебной дисциплины является формирование представления о поведении человека, группы и организации и их взаимном влиянии и влиянии на результаты деятельности организации.

Задачи дисциплины:

- изучить влияние индивидуальных человеческих и групповых фактов на деятельность организации;
- изучить основные проблемы, возникающие в организации в связи с человеческим фактором, и методы их решения;
- раскрыть особенности поведения организации по отношению к различным индивидам и социально-экономическим группам.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Дисциплина относится к базовой части профессионального цикла.

Студент должен владеть культурой мышления, способностями к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.

Студент должен изучить следующие дисциплины программы бакалавриата: «Теория организации», «Маркетинг», «История управленческой мысли», «Теория и практика менеджмента».

Дисциплины для которых данная дисциплина является предшествующей: «Управление человеческими ресурсами», «Мотивация трудовой деятельности».

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

ПК-1	способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-4	Способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и экономические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах в соответствии с учебным планом — 3 ЗЕТ / 108 час

Форма промежуточной аттестации *зачет*

13. Виды учебной работы:

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)		
	Всего	По семестрам	
		7сем	
Аудиторные занятия	36	36	
в том числе:			
лекции	-	-	
практические	36	36	
лабораторные	-		
Самостоятельная работа	72	72	
зачет			
Итого:	108	108	

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Практические занятия		
	Введение в	Понятие организации и ее основные элементы. Организация в

1.1	дисциплину организационное поведение	условиях постоянных изменений, роста глобализации и диверсификации рабочей силы. Поведение на уровне индивида, группы и организации как основа изучения организационного поведения. Научные основы и подходы. Методы дисциплины. Основополагающие концепции организационного поведения и этапы развития науки.
1.2	Личность и ее развитие в организации	Понятие и теории личности. Факторы, определяющие поведение личности и методы ее оценки. Стратегии и методы поддержания и изменения поведения. Правила проведения наказания. Социализация, адаптация и карьера в организации.
1.3	Групповое поведение в организации	Группа как составной элемент организационной структуры, преимущества и недостатки работы в группе. Теории группообразования. Этапы формирования группы. Классификация групп, влияние неформальных групп на деятельность организации, целевые группы и их особенности, команды. Групповая сплоченность, факторы, повышающие и понижающие сплоченность.
1.4	Управление поведением организации	Элементы и факторы проектирования организации, департаментализация, новая корпоративная архитектура. Поведение организации на различных этапах жизненного цикла, Теоретические основы социально-ответственного поведения компаний.
1.5	Лидерство, власти и влияние в организации	Понятие и проблемы лидерства в современной организации. Понятие влияния, власти и полномочий в организации, власть и политика. Источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации. Формальная регламентация трудового поведения работника.
1.6	Коммуникативное поведение в организации	Классификация коммуникаций в организации, коммуникационные технологии; коммуникационные сети и стили, барьеры в коммуникациях и способы их устранения; коммуникативное пространство и коммуникативное поведение руководителя, эффективность коммуникаций.
1.7	Мотивация в организации	Сущность мотивации в организации. Мотивирование посредством: удовлетворения потребностей, постановки целей, организационной справедливости, изменения ожиданий и обогащения работы.
1.8	Конфликты и стрессы и их влияние на поведение в организации	Инновации и изменения в организации, сопротивление переменам и способы преодоления; типы и уровни конфликта, организационная культура и конфликт, влияние конфликта на поведение в организации, роль переговоров в разрешении конфликтов; источники стресса, влияние стресса на производительность и здоровье людей, способы снижения стресса.
1.9	Изменения в организации	Понятие и причины изменений в организации. Этапы, методы и стратегии проведения организационных изменений. Понятие и причины сопротивления изменениям. Виды и формы сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.
1.10	Поведенческий маркетинг	Понятие поведения потребителей. Факторы, определяющие поведение потребителей. Модели покупательского поведения Ф. Котлера и Г. Асселя .

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоят. работа	Всего
1	Введение в дисциплину организационное поведение	-	2		8	10
2	Личность и ее развитие в организации	-	6		5	11
3	Групповое поведение в организации	-	4		7	11

4	Управление поведением организации	-	4		7	11
5	Лидерство, власти и влияние в организации	-	4		7	11
6	Коммуникативное поведение в организации	-	4		7	11
7	Мотивация в организации	-	4		7	11
8	Конфликты, стрессы и их влияние на поведение в организации	-	4		7	11
9	Изменения в организации	-	2		9	11
10	Поведенческий маркетинг	-	2		8	10
	Зачет					
Итого:		-	36		72	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной

программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступить с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одноклассников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Решение задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступить к решению задач, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развернутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Деловая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Деловая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступить к участию в деловой игре, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения игры, критериях оценки действий участников игры; получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию. По итогам проведения деловой игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся

умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении задания необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы; участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе; участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити – Дана, 2015. – 487 с. : схем., ил., табл. – Библиогр.: с. 469-470. – http://bibliolub.ru/index.php?page=book&id=116632
2	Теория организации и организационное поведение : учебник для магистров / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко .— Москва : Юрайт, 2014 .— 470 с.
3	Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01733-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
1.	Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.— Москва : ИНФРА-М, 2014 .— 299 с.
2.	<u>Шапиро, С.А.</u> Поведение в организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова, Е.К. Самраилова .— Москва ; Берлин : Дирек-Медиа, 2015 .— 307 с. — ISBN 978-5-4475-2542-2 .— <URL: http://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book&id=272157&sr=1 >.
3.	Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. / Ф. Лютенс. – 7-е изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)

№ п/п	Ресурс
1	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
2	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
3	Национальный союз кадровиков http://www.kadrovik.ru

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Зубарев, Г.А. Организационное поведение: лекции, ситуации, тесты [Электронный ресурс] : учебное пособие. Ч. 1 / Г.А. Зубарев ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2013 .— Загл. с титул. экрана .— Электрон. версия печ. публикации.

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

~ Для организации занятий требуется:

- ~ персональный компьютер и видеопроекторное оборудование;
- ~ программное обеспечение общего назначения Microsoft Office;
- ~ доступ к ресурсам сети Internet

Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
ПК-1 способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы и инструменты сбора и анализа организационной информации; - основные источники экономической и социально-экономической информации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать на практике основные методы и инструменты сбора и анализа организационной информации ; - анализировать исходную экономическую и социально-экономическую информацию, полученную в организации <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными метод и инструментами сбора и анализа организационной информации; - навыками анализа исходной экономической и социально-экономической информации, полученной в организации 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Введение в дисциплину организационное поведение 2. Личность и ее развитие в организации 3. Групповое поведение в организации 4. Управление поведением организации 	<p>Тестовые задания №1</p> <p>Практические задания</p> <p>Доклады</p> <p>Собеседование</p> <p>Контрольные работы</p>

<p>ПК-4 способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и экономические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты</p>	<p>знать: - стандартные теоретические и экономические модели; - основные методы и инструменты анализа организационной информации</p> <p>уметь: - использовать на практике стандартные теоретические и экономические модели; - применять основные методы и инструменты анализа организационной информации</p> <p>владеть (иметь навык(и)): - основными методами и инструментами анализа организационной информации; - навыками анализа конкретных проблемных ситуаций в организации;</p>	<p>1. Лидерство, власти и влияние в организации 2. Коммуникативное поведение в организации 3. Мотивация в организации 4. Конфликты и стрессы и их влияние на поведение в организации 5. Изменения в организации 6. Поведенческий маркетинг</p>	<p>Тестовые задания №2 Практические задания Доклады Собеседование Кейсы Контрольные работы</p>
<p>Промежуточная аттестация</p>			<p>Перечень вопросов к зачету</p>

* В графе «ФОС» в обязательном порядке перечисляются оценочные средства текущей и промежуточной аттестаций.

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене/зачете используются следующие показатели:

1. Знать основные методы и инструменты сбора и анализа организационной информации; основные источники экономической и социально-экономической информации.
2. Знать стандартные теоретические и экономические модели; основные методы и инструменты анализа организационной информации.
3. Уметь использовать на практике основные методы и инструменты сбора и анализа организационной информации; анализировать исходную экономическую и социально-экономическую информацию, полученную в организации.
4. Уметь использовать на практике стандартные теоретические и экономические модели; применять основные методы и инструменты анализа организационной информации.
5. Владеть современными метод и инструментами сбора и анализа организационной информации; навыками анализа исходной экономической и социально-экономической информации, полученной в организации.
6. Владеть основными методами и инструментами анализа организационной информации; навыками анализа конкретных проблемных ситуаций в организации.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; владеет теоретическими основами, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области организационного поведения	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся не отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; не владеет теоретическими основами, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе.	–	Не зачтено

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов к зачету:

1. Содержание и цели курса
2. Научные основы, подходы и методы ОП
3. Этапы развития теории ОП
4. Модели развития ОП
5. Личность и ее роль в ОП
6. Теории поведения личности в организации. Теория Д. Холла.
7. Теории поведения личности в организации. Теория К. Арджириса.
8. Факторы, определяющие поведение личности. «Большая Пятерка».
9. Факторы, определяющие поведение личности. Самоэффективность и самоконтроль
10. Факторы, определяющие поведение личности. Типы личности А и Б. Мотивация к достижениям.
11. Удовлетворенность трудом и преданность организации. Их влияние на деятельность организации
12. Понятие и классификация групп в организации. Преимущества и недостатки работы в группе
13. Формальные рабочие группы и их признаки. Причины вступления в формальную группу.
14. Групповая сплоченность: понятие, влияние на эффективность труда, методы снижения и повышения.
15. Групповая сплоченность: «Вилка Шехтера»
16. Неформальные группы и их характеристики
17. Модели организационного проектирования и их влияние на поведение организаций
18. Элементы проектирования организационной структуры: разделение труда, департаментализация, норма управляемости, делегирование полномочий
19. Факторы проектирования организационной структуры и их влияние на поведение организации
20. Коммуникационные сети малых групп и их влияние на поведение работников.

21. Коммуникационные стили. Их связь с коммуникационными сетями малых групп.
22. Барьеры в коммуникациях и способы их устранения
23. Содержание мотивации и ее значение в управлении организацией
24. Содержательные теории мотивации и их использование в практике мотивации (иерархия потребностей Маслоу, двухфакторная теория Герцберга)
25. Процессуальные теории мотивации и их использование в практике мотивации (теория ожидания Врума, теория справедливости Адамса)
26. Методы трудовой мотивации
27. Сущность конфликта
28. Типы и причины конфликта
29. Методы и стили управления конфликтами
30. Содержание и причины стресса
31. Результаты воздействия стресса на рабочем месте
32. Основные способы борьбы со стрессом
33. Понятие и проблемы лидерства в современной организации.
34. Содержание категорий власти, полномочий и влияния
35. Баланс власти. Власть подчиненных
36. Формы власти в организации
37. Понятие и причины изменений в организации.
38. Этапы, методы и стратегии проведения организационных изменений.
39. Понятие и причины сопротивления изменениям.
40. Виды и формы сопротивления изменениям.
41. Методы преодоления сопротивления изменениям.
42. Поведение потребителей. Факторы, определяющие поведение потребителей.
43. Модели покупательского поведения Ф. Котлера и Г. Асселя .

19.3.2 Перечень практических заданий

1. Практическое упражнение: «Роль организации в вашей жизни».
2. Тест на определение типа личности (типа А или Б).
3. Практическое упражнение: «Оценка соответствия индивидуальных особенностей требованиям выполняемой работы».
4. Практическое упражнение: «Обед без мартини».
5. Практическое упражнение: «Групповые санкции в жизни индивида».

19.3.4 Тестовые задания

19.3.4.1 Тестовые задания №1 (фрагмент)

1. Выберите уровни изучения дисциплины «Организационное поведение»:
 - Индивид
 - Коллектив
 - Конкуренты
 - Группа
 - Партнеры
 - Организация
2. В чем заключаются особенности дисциплины «Организационное поведение»:
 - Изучает влияние поведения на результаты труда
 - Изучает влияние поведения на психологию личности
 - Изучает влияние поведения на удовлетворенность работой

И. Изучает поведение организаций, групп и индивидов в конкретных ситуациях

И. Изучает эффективность групповой работы.

3. На каком этапе развития дисциплины «Организационное поведение» работник рассматривался, как производитель прибавочной стоимости:

- Классический этап
- И. Этап Хоторнских экспериментов
- И. Этап человеческих отношений
- И. Культурологический этап

4. На каком этапе развития дисциплины «Организационное поведение» в качестве источника прибавочной стоимости стала рассматриваться неформальная группа:

- Классический этап
- И. Этап Хоторнских экспериментов
- И. Этап человеческих отношений
- И. Культурологический этап

19.3.4.2 Тестовые задания №2 (фрагмент)

1. На формирование поведения человека влияют:

- Гены родителей;
- И. Социальный слой, в котором живет человек;
- И. Страна, в которой родился человек;
- И. Жизненный опыт;
- И. Семейные нормы поведения.

2. Элементами внутренней среды индивида являются:

- Навыки;
- И. Пол;
- И. Добросовестность;
- И. Стимулы;
- И. Опыт.

3. Выберите элементы внешней среды, определяющие поведение индивида:

- Установки;
- И. Работа;
- И. Опыт;
- И. Возраст;
- И. Правила.

4. Понятие, отражающее "устойчивое множество характеристик, которые определяют общность и различия в поведении людей" – это:

- Человек;
- И. Индивидуальность;
- И. Субъект;
- И. Индивид;
- И. Личность.

19.3.4.2 Тестовые задания №3 (фрагмент)

1. На каком этапе формирования группы происходит формирование неформальной структуры:
 - . Формирование
 - . Бурление
 - . Нормирование
 - . Выполнение работы
2. Выберите классификационные группы, к которым относится группа друзей регулярно посещающих вечеринки:
 - . Первичная
 - . Вторичная
 - . Формальная
 - . Неформальная
 - . Временная
 - . Постоянная.
3. Выберите классификационные группы, к которым относится студенческая группа, посещающая занятия:
 - . Первичная
 - . Вторичная
 - . Формальная
 - . Неформальная
 - . Временная
 - . Постоянная.
4. Выберите классификационные группы, к которым относится группа людей, собравшихся чтобы послушать концерт:
 - . Формальная
 - . Неформальная
 - . Временная
 - . Постоянная.

19.3.5 Перечень заданий для контрольных работ

1. Какие факторы определяют поведение работников?
2. Почему менеджеру необходимо знать характеристики личности?
3. Приведите примеры влияния ваших личностных характеристик на ваше поведение на работе или в университете.
4. Перечислите внешние данные и личностные характеристики (2-3), которые вы унаследовали от мамы, а какие от папы?
5. Опишите известного вам человека, который, вероятно, имеет высокий показатель макиавеллизма.
6. Вы являетесь «совой» или «жаворонком»? Какие обязанности (работу) эта характеристика вам мешает выполнять, а какие помогает?
7. К каким видам работ, исходя из оценки вами собственных личностных характеристик, вы предрасположены, а к каким нет?
8. Дайте определение понятию «установка». Проанализируйте несколько (2-3) собственных установок и выясните, как они влияют на ваше поведение.
9. Как лидерство в группе влияет на ее эффективность? Дайте определение понятию «сплоченность». Какие факторы влияют на уровень сплоченности? Как повысить сплоченность группы?
10. Опишите ситуацию, когда вам принадлежала власть. Какого рода это была власть?
11. Приведите пример, когда преподаватель факультета мог бы проявить

каждую из пяти внутриличностных основ власти.

12. Некоторые циничные люди утверждают, что существует золотое правило: «Те, кто обладает золотом, создают законы». Рассмотрите это утверждение в контексте вашего понимания различных основ власти.

13. Опишите ситуацию, в которую вы были вовлечены, когда разделение полномочий помогло добиться целей.

14. Власть и политика — это термины, вызывающие негативную реакцию. Однако мы считаем их нейтральными. Почему?

15. Идентифицируйте в аудитории ситуацию, когда, по вашему мнению, стоит «выносить сор из избы», а когда не стоит.

16. Какая власть и политика используются для создания иллюзии власти? Этично ли создавать иллюзию власти?

17. Существует мнение, что при встрече с неопределенностями в принятии решений менеджеры прибегают к тактике маневрирования и обмана. Согласны ли вы с этим утверждением и почему?

18. Опишите приемы управления впечатлением, которые вы использовали в отношении окружающих, чтобы добиться чего-либо.

19. Опишите приемы управления впечатлением, которые окружающих вас люди (родители, родственники, друзья) использовали в отношении вас, чтобы добиться чего-либо.

20. Опишите, каким образом вы сталкивались с действием Закона эффекта, а также позитивным и негативным подкреплением?

19.3.6 Темы докладов

1. Теории поведения личности в организации. Теория Д. Холла.
2. Теории поведения личности в организации. Теория К. Арджириса.
3. Факторы, определяющие поведение личности. «Большая Пятёрка».
4. Факторы, определяющие поведение личности. Самоэффективность и самоконтроль
5. Факторы, определяющие поведение личности. Типы личности А и Б. Мотивация к достижениям.
6. Удовлетворенность трудом и преданность организации. Их влияние на деятельность организации
7. Понятие и классификация групп в организации. Преимущества и недостатки работы в группе
8. Формальные рабочие группы и их признаки. Причины вступления в формальную группу.
9. Групповая сплоченность: понятие, влияние на эффективность труда, методы снижения и повышения.
10. Групповая сплоченность: «Вилка Шехтера»
11. Неформальные группы и их характеристики
12. Модели организационного проектирования и их влияние на поведение организаций
13. Элементы проектирования организационной структуры: разделение труда, департаментализация, норма управляемости, делегирование полномочий
14. Факторы проектирования организационной структуры и их влияние на поведение организации
15. Коммуникационные сети малых групп и их влияние на поведение работников.
16. Коммуникационные стили. Их связь с коммуникационными сетями малых групп.

17. Барьеры в коммуникациях и способы их устранения
18. Содержание мотивации и ее значение в управлении организацией
19. Содержательные теории мотивации и их использование в практике мотивации (иерархия потребностей Маслоу, двухфакторная теория Герцберга)
20. Процессуальные теории мотивации и их использование в практике мотивации (теория ожидания Врума, теория справедливости Адамса)
21. Методы трудовой мотивации
22. Сущность конфликта
23. Типы и причины конфликта
24. Методы и стили управления конфликтами
25. Содержание и причины стресса
26. Результаты воздействия стресса на рабочем месте
27. Основные способы борьбы со стрессом
28. Понятие и проблемы лидерства в современной организации.
29. Содержание категорий власти, полномочий и влияния
30. Баланс власти. Власть подчиненных
31. Формы власти в организации
32. Понятие и причины изменений в организации.
33. Этапы, методы и стратегии проведения организационных изменений.
34. Понятие и причины сопротивления изменениям.
35. Виды и формы сопротивления изменениям.
36. Методы преодоления сопротивления изменениям.
37. Поведение потребителей. Факторы, определяющие поведение потребителей.
38. Модели покупательского поведения Ф. Котлера и Г. Асселя .

19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах устного опроса (фронтальная беседа, доклады); письменных работ (контрольных тестовых заданий, выполнения практико-ориентированных заданий). Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.

При оценивании используются количественные или качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.