

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кудрявцев Максим Геннадьевич

Должность: Профессор по образовательной деятельности

Дата подписания: 27.06.2025 20:38:56

Уникальный программный ключ:

790a1a8df2525774421adc1fc96433f0e902b100

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
ЗАОЧНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"**

Институт экономики и управления в АПК

Кафедра управления

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

**Методические указания по изучению дисциплины
и задания для курсовой работы**

Для студентов 2*, 3 курсов по направлению подготовки
38.03.02 "Менеджмент"

Балашиха 2020

Составитель: доцент Толпаров Э.Б., доц. Сухачева И.П.

УДК: 005.32 (076.5)

Организационное поведение: Методические указания по изучению дисциплины /Рос. гос. аграр. заочн. ун-т; сост. Э.Б. Толпаров, И.П. Сухачёва, 2020

Предназначены для студентов 2*, 3 курсов по направлению подготовки бакалавров 38.03.02 - «Менеджмент», профиль «Финансовый менеджмент»

Утверждены методической комиссией Института экономики и управления в АПК

Рецензент: д.э.н., доцент Н.В. Быковская
к.э.н., доцент Хаирбеков А.У.

Раздел 1. ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина "Организационное поведение" относится к вариативной части направления - Менеджмент. Методические указания по данной дисциплине составлены в соответствии с рабочей учебной программой и рабочими учебными планами, утвержденными Ученым советом РГАЗУ.

1.1. Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является изучение особенностей индивидуального, группового и общеорганизационного поведения, овладение студентами системы теоретических знаний и практических навыков изучения поведения людей (индивидов и групп) в организациях с целью практического использования полученных знаний для повышения эффективности трудовой деятельности человека. Дисциплина включает рассмотрение базовых теоретических моделей и практических следствий эффектов организационного поведения для менеджмента.

Задачами изучения курса "Организационное поведение" являются:

- научить студентов понимать причины поступков людей их поведением;
- изучить современные принципы и методы воздействия на поведение людей;
- изучить закономерности поведения людей, современные принципы и методы воздействия на их поведение.
- понять принципы формирования групп и команд, методы воздействия на организационное поведение, способствующее повышению деятельности всей организации.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных компетенций:

- ПК-1 – владение навыками использования основных теорий мотивации , лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а так же для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;
- ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде.

В результате изучения дисциплины студент должен:

- а) **знать:**

- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;

- типы организационной культуры и методы ее формирования;

б) уметь:

- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;

- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

в) владеть:

- способами разработки мероприятий по мотивированию и стимулированию персонала организации;

- навыками диагностирования этических проблем в организации и применять основные модели этических управленческих решений.

**1.2. Распределение учебного времени по модулям (разделам)
и темам дисциплины**

№ п/п	Наименование модулей и тем дисциплины	Всего, час.	лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6
1.	Модуль 1. Организационное поведение сегодня	36	2(2)	2(2)	32(32)
	Тема 1. Понятие «организационного поведения»	8	0,5(0,5)	0,5(0,5)	7(7)
	Тема 2. Организация как место работы	8	0,5(0,5)	0,5(0,5)	7(7)
	Тема 3. Этика и организационное поведение	10	0,5(0,5)	0,5(0,5)	9(9)
	Тема 4. Организационное поведение и менеджмент	10	0,5(0,5)	0,5(0,5)	9(9)
2.	Модуль 2. Управление коммуникациями	36	2(1)	2(1)	32(34)
	Тема 1. Основы коммуникаций	18	1(0,5)	1(0,5)	16(17)
	Тема 2. Социальная система и организационная культура	18	1(0,5)	1(0,5)	16(17)
3.	Модуль 3. Мотивация	36	2(1)	2(1)	32(34)
	Тема 1. Основы мотивации	18	1(0,5)	1(0,5)	16(17)
	Тема 2. Теория иерархии потребностей	18	1(0,5)	1(0,5)	16(17)
4.	Модуль 4. Управление группами	36	2(1)	2(1)	32(34)
	Тема 1. Группы в организациях	18	1(0,5)	1(0,5)	16(17)
	Тема 2. Принятие решений в группах	18	1(0,5)	1(0,5)	16(17)
5.	Модуль 5. Командная работа	36	2(1)	2(1)	32(34)
	Тема 1. Создание команды	18	1(0,5)	1(0,5)	16(17)
	Тема 2. Совершенствование командных процессов	18	1(0,5)	1(0,5)	16(17)
Итого		180	10 (6)	10 (6)	160 (168)

Примечание: 1. В скобках указаны часы для студентов со сроком обучения 3,5.г

1.3. Библиографический список

а) Основная литература

1. Карташова, Л.В. Организационное поведение: учеб. для вузов / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 157 с.
2. Литвинюк, А.А. Организационное поведение: учеб. для бакалавров / А.А. Литвинюк. – М. Юрайт, 2013. – 505 с.
3. Резник, С.Д. Организационное поведение: учеб. пособие для вузов / С.Д. Резник, И.А. Игошина, О.И. Шестернина, под ред. С.Д. Резника. –М.: ИНФРА-М, 2012. – 320 с.

б) дополнительная литература

4. Аширов, Д.А. организационное поведение : учеб. -М. : Проспект, 2006.- 330с.
<http://institutiones.com/download/books/1570-organizacionnoe-povedenie.html>
5. Галкина, Т.П. Социология управления: от группе к команде : учебное пособие. – 2004. – 223 с.
6. Зельдович, Б.З. Организационное поведение / Б.З. Зельдович - М. : АСПЕКТ ПРЕСС, 2008. – 319 с.
7. Качеткова, А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование : учеб. пособие для вузов / А.И. Качеткова – М. : ДЕЛО, 2007. – 942 с.
8. Никуленко, Т.Г. Организационное поведение : учебное пособие для среднего профессионального образования. /Т.Г. Никуленко – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 408 с.
9. Рысь, Ю.И. Социология : учебное пособие для вузов / Ю.И. Рысь – М. : Дашков и К, 2005. – 517 с.
10. Основы прикладной социологии : учебник для вузов / под ред. Ф.Э. Шереги, М.К. Горшкова. – М. : Интерпракс, 1996. – 184 с.
11. Организационное поведение : хрестоматия / сост. Д.Я. Райгородский. – Самара: Бахрах-М, 2006. -751 с.
12. Стеклова, О.Е. Организационная культура : учеб. пособие / О.Е. Стеклова. - Ульяновск : УлГТУ, 2007. - 127с
<http://window.edu.ru/resource/933/58933/files/148.pdf>
13. Организационное поведение : учеб. пособие для вузов / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб. : Питер, 2007. – 432 с.
http://www.libma.ru/delovaja_literatura/organizacionnoe_povedenie_uchebnik_dlja_vuzov/
14. Организационная культура : учебник / под ред. Н.И. Шаталовой. – М. : Экзамен, 2006.

в) программное обеспечение

1. MS WORD - письменные работы выполняются с использованием текстового редактора.
2. MS EXCEL для таблиц, диаграмм и т.д.
3. Adobe Connect для дистанционного посещения лекций и семинаров.

4. MS Power Point для подготовки слайдов и презентаций.

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Политическая наука: электронная хрестоматия)/ Сост. Санжаревский И. И., д. пол. н., проф. - <http://www.politlogia.narod.Ru>

2. Политическая наука: словарь-справочник)/ Сост. Санжаревский И. И., д. пол. н., проф. - <http://www.polit-gloss.narod.Ru>

1. MS WORD, MS EXCEL - письменные работы, таблицы и диаграммы

2. Adobe Connect для дистанционного посещения лекций и семинаров.

3. MS Power Point для подготовки слайдов и презентаций.

Раздел 2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИХ ИЗУЧЕНИЮ

2.1. Модуль 1. Организационное поведение сегодня

2.1.1. Содержание модуля

Тема 1.1. Понятие «Организационного поведения».

Организационное поведение (ОП). Сущность организационного поведения. Силы, определяющие ОП. Характерные особенности ОП. Этика организационного поведения (на задания). Основополагающие концепции ОП. Природа человека. Природа организаций.

Тема 1.2. Организация как место работы.

Система организационного поведения. Основные задачи систем организационного поведения. Модели организационного поведения. Фактические и ценностные предпосылки, их влияние на сотрудников организации.

Тема 1.3. Этика и организационное поведение.

Понятие этического поведения. Утилитарный подход к поведению. Индивидуализм. Процедурная справедливость. Распределительная или дистрибутивная справедливость.

Тема 1.4. Организационное поведение и менеджмент.

Понятие эффективного менеджера. Природа работы менеджера. Управленческие роли и сети. Организационные навыки.

2.1.2. Методические указания по изучению модуля 1

При изучении тем модуля внимательно ознакомьтесь с литературными источниками, основными направлениями в подходе к организационному поведению. Далее предлагаются вопросы и задания для самостоятельной работы.

2.1.3. Вопросы для самоконтроля

1. Сущность организационного поведения.

2. Основные задачи систем организационного поведения.
3. Управленческие роли и сети.
4. Утилитарный подход к поведению.
5. Модели организационного поведения.
6. Понятие личности и индивидуальности.

2.1.4. Задания для самостоятельной работы

Тесты

- 1. Термин «разнообразие рабочей силы» отражает различия расы, возраста, пола, этнической принадлежности и людей на работе:**
 - а) социальных статусов;
 - б) личного благосостояния;
 - в) физических способностей;
 - г) политических предпочтений.
- 2. Какое из высказываний лучше всего описывает сегодняшнее организационное поведение:**
 - а) команды и контроль;
 - б) новое поколение ожидает того же, что и старое;
 - в) делегирование полномочий
 - г) баланс между работой и жизнью.
- 3. Интерес исследователей ОП к таким переменным, как , является индикатором того, что эта дисциплина имеет отношение к практическим вопросам и практическому применению:**
 - а) прогулы и текучесть кадров;
 - б) удовлетворенность работой;
 - в) эффективность работы
 - г) все перечисленные выше пункты.
- 4. «Эффект стеклянного потолка» в организациях — это:**
 - а) скрытый барьер, ограничивающий продвижение по службе представителей меньшинств и женщин;
 - б) негласный предел зарплаты, выплачиваемой топ-менеджерам;
 - в) негласный предел зарплаты, выплачиваемой рабочим;
 - г) ограничение приема на постоянную работу рабочих, работающих полный рабочий день.
- 5. Какое утверждение об ОП кажется вам самым правильным:**
 - а) ОП ищет самый лучший и единственный способ решать проблемы менеджмента;
 - б) ОП — это уникальная наука, мало связанная с остальными научными дисциплинами;
 - в) ОП делает акцент на практическом применении знаний;
 - г) ОП является настолько современной наукой, что у нее нет никаких исторических корней?

6. Исходя из взгляда на организации как открытые системы технология, информация и деньги — это

- а) ресурсы;
- б) услуги;
- в) ресурсы на входе;
- г) конечный продукт.

7. Такая функция менеджмента, как _____, связана с созданием энтузиазма для выполнения трудной работы:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) контроль;
- г) мотивирование.

8. Оправдывая этическое поведение, основанное на получении максимального блага для максимального количества людей, мы придерживаемся точки зрения:

- а) утилитаризма;
- б) индивидуализма;
- в) моральных правил;
- г) справедливости.

9. NAFTA, APES и ЕС — это примеры:

- а) многонациональных корпораций;
- б) учреждений в Соединенных Штатах;
- в) региональных экономических объединений;
- г) правительственных учреждений, регулирующих международную торговлю.

10. В рамках культур люди склонны заканчивать один вид деятельности за единицу времени:

- а) пароксиальных;
- б) монокронных;
- в) лолихронных;
- г) этноцентрических.

2.2. Модуль 2. Управление коммуникациями

2.2.1. Содержание модуля

Тема 2.1. Основы коммуникаций.

Основы коммуникаций. Двусторонний коммуникационный процесс. Нисходящие коммуникации. Восходящие коммуникации. Коммуникационные барьеры. Другие формы коммуникаций. Электронные коммуникации. Телекоммуникационные системы. Неформальное общение.

Тема 2.2. Социальная система и организационная культура.

Понятие социальной системы и социального равновесия. Социальная культура. Влияние социальной культуры на поведение принятое в обществе и на поступки человека. Роль индивида в организации. Статус. Организационная культура.

2.2.2. Методические указания по изучению модуля 2

При изучении тем модуля используйте Философский словарь, литературу по Организационному поведению, а также указанные литературные источники. Как и в модуле 1, ответьте на вопросы для самоконтроля и выполните задания для самостоятельной работы.

2.2.3. Вопросы для самоконтроля

1. Основные этапы коммуникации.
2. Восходящие и нисходящие коммуникации.
3. Коммуникационные барьеры.
4. Социальные системы и социальное равновесие.
5. Организационная культура.
6. Роль индивида в организации. Статус.

2.2.4. Задания для самостоятельной работы

Тесты

1. Культурные ценности, делающие упор на уважение к традициям, упорядочение отношений и заботу о «сохранении лица», связаны с:

- а) религиозными различиями;
- б) избеганием неопределенности;
- в) маскулинностью - феминностью;
- г) конфуцианским динамизмом.

2. Следует ожидать уважения к властям и принятия статусных различий в

культурах с:

- а) большой дистанцией власти;
- б) выраженным индивидуализмом;
- в) высокой степенью избегания неопределенности;
- г) высокой агрессивностью.

3. Азиатские страны, например Япония и Китай, с точки зрения параметров национальной культуры, предложенных Г. Хофстедом, описываются как обладающие:

- а) высокой степенью избегания неопределенности;
- б) выраженной краткосрочной ориентацией;
- в) выраженной долгосрочной ориентацией;

г) выраженным индивидуализмом.

4. Согласно взглядам Ф. Тромпенаарса на понимание культурных различий, для описания разной ориентации по отношению к природе используется _____ :

- а) независимость или зависимость;
- б) последовательность или полихронность;
- в) универсализм или партикуляризм
- г) нейтральность или эмоциональность.

5. Такая практика менеджмента, как принятие решения участниками или акцент на групповую работу, часто характеризует организации в культурах:

- а) монохромных;
- б) коллективистских;
- в) патерналистских;
- г) неопределенных.

6. Какая из перечисленных ниже особенностей наиболее типична для японской практики менеджмента:

- а) согласованное принятие решений;
- б) быстрое продвижение по службе;
- в) высокоспециализированная карьера;
- г) все перечисленные?

7. Виды эксперимента

- а) лабораторный
- б) линейный
- в) параллельный
- г) производственный

8. Какого типа отношения лежат в основе социальной группы?

- а) Национальные отношения
- б) Отношения солидарности
- в) Отношения родства
- г) Нормативные отношения

9. Маргиналы - это:

- а) Безработные
- б) Люди, выброшенные из общества
- в) Мигранты

10. Статистическая группировка состоит из:

- а) зачисление респондентов в номинальные группы
- б) упорядочение информации
- в) характер труда
- г) степень включенности в общественную работу.

2.3. Модуль 3. Мотивация

2.3.1. Содержание модуля

Тема 3.1. Основы мотивации.

Модель мотивации. Мотивационные побуждения. Влияние мотивации на результативность деятельности организации. Теория мотиваций. Типы потребностей. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Д. Аткинса, Д. Мак Клееланда, Д. Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, теория Портера – Лоулера.

Тема 3.2. Теория иерархии потребностей.

Теория иерархии потребностей, разработанная А. Маслоу. Пять различных уровней индивидуальных потребностей: от потребности в самоактуализации и самоуважения на верхнем уровне, до социальных потребностей, потребности в безопасности и физиологических потребностей.

2.3.2. Методические указания по изучению модуля 3

В данном модуле необходимо изучить содержательные, процессуальные теории мотивации. Знать пять различных уровней индивидуальных потребностей.

2.3.3. Вопросы для самоконтроля

1. Двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга.
2. Мотивационные побуждения. Влияние мотивации на результативность деятельности организации.
3. Теория иерархии потребностей.
4. Манипулирование потребностями.

2.3.4. Задания для самостоятельной работы

Тесты

1. Организация высоких достижений:

- а) аналогична традиционным организациям;
- б) возникает автоматически, если используются самоуправляемые рабочие команды;
- в) порождает способность организации добиваться стабильно высоких результатов;
- г) должна иметь очень специфическую организационную структуру.

2. Пять компонентов трансформации, перечисленные в модели ОВД как открытой системы:

- а) не зависят друг от друга;
- б) должны сочетаться друг с другом;
- в) предполагают очень малое количество работников;
- г) будучи созданными, далее практически не нуждаются ни в каких изменениях.

3. По сравнению с традиционной организация высоких достижений :

- а) предполагает более выраженную функциональную направленность;
- б) более просто устроена;
- в) обладает более высокой продуктивностью;
- г) требует большего количества работников.

4. Поскольку организации высоких достижений выделяют большие инвестиции на обучение своих сотрудников, они обладают важными признаками:

- а) организаций в сфере образования;
- б) организаций по типу клеверного листа;
- в) вертикальных организаций;
- г) организаций в сфере электронной торговли.

5. Организации высоких достижений:

- а) закладываются, главным образом, на нижнем уровне;
- б) закладываются, главным образом, на среднем уровне;
- в) требуют незначительных усилий высших менеджеров;
- г) требуют значительных усилий на верхнем, среднем и нижнем уровнях.

6. Организация, подобная корпорации *Saturn*, называется островком, потому что:

- а) бесцельно плавает;
- б) функционирует как ОВД в рамках более крупной организации, не являющейся высокоэффективной;
- в) находится в самом начале своего пути превращения в ОВД;
- г) склонна функционировать лучше, чем если бы она была частью более крупной организации.

7. Показатели эффективности ОВД:

- а) находятся примерно на том же уровне, что и у традиционных организаций;
- б) как правило, значительно выше, чем в традиционных организациях;
- в) лишь немного выше, чем в традиционных организациях;
- г) их прибыль меньше, чем затраты.

8. Когнитивная психология

- а) рассматривает проблему целого и части
- б) дает представление о человеческом организме как системе, занятой активными поисками сведений и переработкой информации
- в) ставит вопрос о сексуальной жизни человека
- г) занимается изучением человеческого интеллекта

9. Что относится к категории "внутреннего вознаграждения"?

- а) Зарплата.
- б) Карьера.
- в) Сама работа.
- г) Признание окружения.

10. Основным правилом при определении уровня зарплаты является

- а) определенный законом минимальный уровень.

- б) определенная штатным расписанием ставка.
- в) уровень оплаты в фирмах конкурентах.
- г) абсолютно точное и объектное определение характера вложенного труда и исследующая всесторонняя и беспристрастная его оценка.

2.4. Модуль 4. Управление группами

2.4.1. Содержание модуля

Тема 4.1. Группы в организациях.

Понятие группы. Групповая динамика. Типы групп. Формирование группы. Этапы развития группы. Структура группы. Природа неформальных и формальных организаций.

Тема 4.2. Принятие решений в группах.

Управление групповой динамикой. Потенциальные недостатки работы в группах. Альтернативы группового мышления. Эскалация участия в работе. Значение достижения группой единого мнения.

2.4.2. Методические указания по изучению модуля 4

В модуле необходимо проследить групповую динамику, формирование группы, этапы развития группы. Тщательно проработать природу неформальных и формальных организаций. Уметь анализировать потенциальные недостатки работы в группах.

2.4.3. Вопросы для самоконтроля

1. Групповое поведение.
2. Неформальные и формальные группы.
3. Манипулирование личностью в группах.
4. Альтернативы группового мышления.

2.4.4. Задания для самостоятельной работы

Тесты

1. На каких побуждениях людей основаны теории мотивации?

- а) Потребности проявить себя.
- б) Потребности в справедливости.
- в) Потребности власти.
- г) потребности участия в принятии решений.

2. Научно - техническая (инновационная) политика направлена на решение следующих задач:

а) сокращение сроков производства с использованием новых технологий и ноу - хау.

б) снижение материальных затрат на производство.

в) быстрая адаптация производства к изменяющимся требованиям рынка, с минимальными затратами.

г) расширение рынков сбыта.

3. Основным в управлении по целям является выработка целей

а) сверху вниз по цепи инстанций.

б) снизу вверх.

в) снизу вверх и сверху вниз.

г) по матричной схеме.

4. Определите основные характеристики внешней среды для организации:

а) Все перечисленное.

б) Взаимосвязанность факторов, сложность.

в) Сложность и подвижность.

г) Взаимосвязанность и неопределенность.

5. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

а) Для оптимального решения комплексной задачи.

б) Для сохранения "группового" стиля работы.

в) Для проверки квалификации подчиненных.

г) Все перечисленное.

6. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

а) Созданы филиалы предприятия в пяти городах.

б) Созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам.

в) Созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели.

г) Созданы отделы на предприятии, равные по численности.

7. Какая обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации?

а) Положительная.

б) Корреляционная.

в) Неопределенная.

г) Отрицательная.

8. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?

а) Функциональные отношения.

б) Материальные отношения.

в) Линейные отношения.

г) Отношения управленческого аппарата.

9. **Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является:**

- а) Гибкой.
- б) Саморегулируемой.
- в) Стабильной и прочной.
- г) Все перечисленное.

10. **Виды прогнозирования**

- а) аналогия
- б) социологический прогноз
- в) тенденции
- г) гипотеза

2.5. Модуль 5. Командная работа

2.5.1. Содержание модуля

Тема 5.1. Создание команд.

Команды. Типы команд. Работа в команде. Отличия команд от групп.

Тема 5.2. Совершенствование командных процессов.

Командное строительство. Роли в командах. Самоуправляемые команды. Недостатки команд, влияющие на эффективность их деятельности.

2.5.2. Методические указания по изучению модуля 5

При изучении модуля 5 необходимо обратить внимание на отличия команд от групп. Своеобразие работы в команде, связанная с типологией личности. Влияние совершенствования командных процессов на эффективность работы организации в целом. Недостатки команд, влияющие на эффективность их деятельности.

2.5.3. Вопросы для самоконтроля

1. Команды и их создание.
2. Наделение властью и участие в управлении.
3. Командное строительство.
4. Самоуправляемые команды.

2.5.4. Задания для самостоятельной работы

Тесты

1. Конформизм - одна из моделей развития отношений между личностью коллективом, когда

- а) Личность и коллектив находятся в оптимальных отношениях
- б) Личность подчиняет себе коллектив

в) Личность подчиняется коллективу

г) Коллектив отвергает личность

2. Отличительной чертой чувств является

а) Полярность

б) Эмоциональность

в) Концентрированность

г) Образность

3. Найдите свойство, не относящееся к свойству темперамента:

а) Реактивность

б) Эмоциональность

в) Активность

г) Интравертность

4. Научно - техническая (инновационная) политика направлена на решение следующих задач:

а) Сокращение сроков производства с использованием новых технологий и ноу-хау.

в) Снижение материальных затрат на производство.

г) Быстрая адаптация производства к изменяющимся требованиям рынка, с минимальными затратами.

д) Расширение рынков сбыта.

5. Основным в управлении по целям является выработка целей

а) Сверху вниз по цепи инстанций.

б) Снизу вверх.

в) Снизу вверх и сверху вниз.

г) По матричной схеме.

6. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

а) Для оптимального решения комплексной задачи.

б) Для сохранения "группового" стиля работы.

в) Для проверки квалификации подчиненных.

г) Все перечисленное.

7. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

а) Созданы филиалы предприятия в пяти городах.

б) Созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам.

в) Созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели.

г) Созданы отделы на предприятии, равные по численности.

8. Научно-техническая (инновационная) политика направлена на решение следующих задач:

а) сокращение сроков производства с использованием новых технологий и ноу-хау.

б) снижение материальных затрат на производство.

в) быстрая адаптация производства к изменяющимся требованиям рынка, с минимальными затратами.

г) расширение рынков сбыта.

9. Основным в управлении по целям является выработка целей

а) сверху вниз по цепи инстанций.

б) снизу вверх.

в) снизу вверх и сверху вниз.

г) по матричной схеме.

10. Определите основные характеристики внешней среды для организации:

а) Все перечисленное.

б) Взаимосвязанность факторов, сложность.

в) Сложность и подвижность.

г) Взаимосвязанность и неопределенность.

Раздел 3. ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ЕЕ ВЫПОЛНЕНИЮ

3.1. Общие указания

Целью курсовой работы является помощь студентам в закреплении знаний и выработке навыков и умений, необходимых им для практической деятельности.

Курсовая работа должна представлять собой самостоятельное исследование актуальных проблем на основе изучения данных науки и практики по выбранной теме. Обязательным является наличие у авторов собственной, четко аргументированной точки зрения по исследуемому вопросу.

Курсовая работа должна быть выполнена на примере конкретной организации и проиллюстрирована схемами, графиками, аналитическими таблицами. Изложение темы завершается выводами и предложениями. В конце работы приводится список использованной литературы с указанием авторов, названия работ и издательства.

Объем работы - 25-35 рукописных или печатных страниц.

Курсовая работа включает введение, теоретическую, аналитическую и проектную части, заключение, список использованной литературы.

Во *введении* раскрывается актуальность темы для экономики страны, формулируются цели и задачи работы, определяются объект, предмет и методы исследования.

Теоретическая часть работы выполняется на основе изучения литературных источников, нормативно-справочной документации, данных статистической отчетности, передового отечественного и зарубежного опыта по исследуемой проблеме и содержит характеристику теоретических и методических вопросов, анализ точек зрения в социально-экономической литературе, критический разбор и систематизацию отдельных мнений и положений авторов. В теоретической части работы определяются основные категории и понятия, приводится их классификация; раскрываются методы изучения, определяются показатели качественной и количественной оценки, формулируются основные закономерности развития проблемы. В заключение данного раздела следует сформулировать вопросы, которые подробно исследуются в практической части работы, и определить используемые для этого методы.

Аналитическая часть работы должна содержать:

- технико-экономическую характеристику;
- методы исследования изучаемой проблемы;
- анализ полученных данных и выводы из них. Технико-экономическая характеристика объекта содержит, прежде всего, размеры, структуру, специализацию, виды деятельности, степень прогрессивности применяемой технологии и управления, характеристику трудовых ресурсов, инновационный потенциал и инновационный климат трудовых коллективов.

Для изучения фактического состояния исследуемой проблемы выявляются тенденции и устанавливаются закономерности их изменения, для количествен-

ной характеристики тенденций и зависимостей следует использовать метод графического анализа, корреляции, сравнения, группировок и т.д.

Проектная часть включает разработку практических рекомендаций по исследуемой проблеме. Они должны быть научно обоснованными, реальными для выполнения, прогрессивными по содержанию и обеспечивать решение поставленной в работе задачи.

Проектная часть должна содержать определение ожидаемого социально-экономического эффекта или направлений, по которым этот эффект может быть получен.

В *заключении* подводится краткий итог проведенного исследования, делаются основные выводы, дается характеристика и оценка разработанных мероприятий, отмечаются те стороны проблемы, которые требуют для своего решения дальнейших углубленных исследований.

Курсовая работа выполняется на стандартных листах бумаги формата А4. Текст наносится на одну сторону каждого листа. Все страницы должны быть пронумерованы. При написании текста оставляются поля: левое - 30 мм; правое - 10 мм; верхнее и нижнее - по 20 мм. Абзац: основной текст - выравнивание по ширине;

отступы слева и справа - 0; интервалы перед и после - 0, отступ первой строки 1,25см; межстрочный интервал 1,5 или 1. Формулы в тексте записываются отдельной строкой и имеют порядковый номер, который проставляется в скобках у правого края страницы, например (1), (2) и т.д. Все символы, формул необходимо расшифровать. Первая строка должна начинаться после запятой со слова «где» без двоеточия после него. Значение каждого символа записывается с новой строки в последовательности, данной в формуле, например:

$$R_p = C_p : P_t \times 100, \quad (1)$$

где, R_p - рентабельность реализованной продукции;

C_p - полная себестоимость реализованной продукции;

P_t - балансовая прибыль от реализации продукции;

100 - коэффициент пересчета в проценты.

Если одни и те же символы встречаются в нескольких формулах, то разъяснения к ним даются только один (первый) раз.

Таблицу следует помещать после первого упоминания о ней в тексте. При этом располагать таблицу следует так, чтобы ее можно было читать без поворота текста работы. Если такое расположение невозможно, таблицу помещают так, чтобы для ее чтения нужно было повернуть работу по часовой стрелке, при переносе таблицы на следующую страницу наименование граф следует повторить и над таблицей поместить слова «Продолжение табл. 2» или «Окончание табл. 2». Если графы таблицы громоздки, можно их не повторять; в этом случае пронумеровывают графы и повторяют их нумерацию на следующей странице. Заголовок таблицы не повторяют.

После основного текста работы приводится список использованной литературы. В него включаются те библиографические источники, на которых базиру-

ется изложение основных положений темы, а также из которых студент приводит факты, цифры, цитаты, графический материал.

В литературных источниках указываются: фамилия и инициалы автора, название работы, место издания, издательство, год издания. Все листы курсовой работы подлежат сквозной нумерации.

Примерный перечень тем для выполнения курсовой работы представлен ниже. По предварительному согласованию с преподавателем работа может быть выполнена по другой иной теме, не представленной в перечне рекомендуемых тем.

3.2. Темы курсовых работ

1. Управление карьерой сотрудников в организациях с развитой корпоративной культурой.
2. Управление организационным поведением на основе материального стимулирования труда.
2. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
3. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации.
3. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.
4. Принципы и методы психогигиены стресса в управлении организационным поведением.
5. Анализ и сравнительная характеристика поведенческих (или ситуационных) теорий лидерства.
6. Оценка профессиональной пригодности персонала на основе теста Т. Лири.
7. Руководство и лидерство в организации их отличие и особенности.
8. Управление коммуникациями в организационном поведении.
9. Функции и роль менеджеров в управлении организацией.
10. Основные задачи руководителя по управлению организацией.
11. Оценка профессиональной пригодности персонала на основе системы ММРІ.
12. Социальная политика организации.
13. Особенности процессуального подхода при изучении мотивации сотрудников.
14. Системы материального и морального стимулирования в организации.
15. Роль формальных и неформальных групп в организационном поведении персонала.
16. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации.

17. Оценка эффективности системы мотивации труда в конкретной организации.
18. Вхождение человека в организацию.
19. Создание и поддержание организационной культуры в организации.
20. Мотивация и социально-психологический климат в группе.
21. Мотивация деятельности. Значение мотивации для организационного поведения.
22. Организационная культура и ее влияние на деятельность предприятия.
23. Конфликты в организации и пути выхода из конфликтных ситуаций.
24. Роль команд в современных условиях.
25. Научение как процесс, как система вознаграждения, как система управления поведением

Примерная структура курсовой работы:

на тему: «Функции и роль менеджеров в управлении организацией»

Оглавление

Введение

Глава I. Теоретические аспекты исследования роли менеджера в управлении организацией

1.1 Роль менеджера в организации

1.2 Основные функции управления менеджера в организации

1.3 Развитие карьеры менеджера

Глава II. Исследование деятельности менеджера и его роли на примере предприятия ООО «Парус»

2.1 Характеристика предприятия

2.2 Анализ деятельности менеджера в управлении персоналом на примере ООО «Парус»

Глава III. Разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности менеджера на предприятии ООО «Парус»

3.1 Управление персоналом, профессиональная компетенция и роль менеджера на предприятии ООО «Парус»

3.2 Основные требования, предъявляемые к менеджеру на предприятии ООО «Парус»

Заключение

Библиографический список

3.3. Вопросы к экзамену

1. Основы организационного поведения: понятие организационного поведения, факторы, влияющие на него. Организационное поведение как предмет изучения, управления и развития.
2. Теории поведения человека в организации.
3. Модели организационного поведения.
4. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения.

- ния: восприятие, составляющие процесса восприятия.
5. Понятие личности. Черты формирования личности.
 6. Характеристики личности. Стереотипы работающего человека.
 7. Типологии личности.
 8. Понятие группы. Типы групп и их структура, общие характеристики групп.
 9. Факторы, влияющие на создание групп.
 10. Понятие рабочей группы. Формирование команд: условия формирования, стадии становления, условия эффективной команды.
 11. Причины вступления в неформальные группы, характеристики неформальных групп.
 12. Управление неформальной группой. Факторы, влияющие на эффективность работы групп.
 13. Межличностные коммуникации: коммуникационные стили, препятствия эффективности коммуникаций.
 14. Межличностное общение. Уровни межличностного общения.
 15. Искусство общения. Вербальные и невербальные характеристики коммуникаций.
 18. Искажения в процессе коммуникаций. Барьеры в организации.
 16. Коммуникативное поведение руководителя.
 17. Понятие о мотивации. Мотивы и их виды: общие, первичные и вторичные. Общая характеристика мотивации. Трудовая мотивация. Потребности, побуждения. Мотивационный процесс.
 18. Власть и личное влияние, каналы власти (принуждение, влияние, компетенция, информация, должностное положение, авторитет, награждение).
 6. Природа лидерства. Менеджер и лидер.
 19. Конфликты: определение, сущность и роль в современной организации.
 20. Классификация конфликтов. Стадии конфликта.
 21. Причины возникновения конфликтов, последствия конфликтов. Методы разрешения конфликтов.
 22. Типы реакции людей на конфликт (уклонение, участие, соревнование, поиск компромисса, сотрудничество).
 23. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
 24. Природа организационных изменений. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия.
 25. Управление организационными изменениями. Планирование и осуществление изменений. Поддержка процесса изменений.
 35. Организационное поведение в системе международного бизнеса: моделирование поведения менеджера, критерии выбора моделей
 26. Роль организационного поведения в практике управления организацией.
 27. Поведение организации: понятие, типологии.
 28. Теории социальной коммуникации и их приложения к проблемам организационного поведения
 29. Диагностика, планирование, изменение и контроль внутренней и внешней коммуникации организации.
 30. Формирование субъективности организации. Целеполагание как инструмент

формирования субъектности организации.

31. Организационная культура, репутация и имидж организации как регуляторы поведения организации.

32. Инструменты диагностики и изменения организационной культуры, репутации и имиджа организации.

33. Организационные диагностика и аудит.

34. Проектирование организации.

35. Результативность поведения организации, обуславливающие её факторы.

36. Социологические теории групп и группового поведения.

37. Психологические теории групп и группового поведения.

38. Социальная группа: понятие, виды. Малая группа: понятие, виды.

39. Формирование группы и динамика группового взаимодействия.

40. Управление поведением группы в организации. Организация производственно-трудовой деятельности в группах.

41. Понятие команды. Виды команд в организации. Формирование команд.

42. Социологические и социально-психологические теории личности.

43. Виды поведения личности в организации.

44. Теории мотивации и стимулирования поведения личности в организации. Трудовая мотивация и её стимулирование.

45. Инструментарий выявления профессиональных и личностных характеристик работника.

46. Профессионализм, квалификация работника и их развитие в организации.

47. Поведенческий маркетинг в организации. Адаптация человека в организации, вступление в должность.

48. Технологии, планирование и реализация карьеры в организации.

49. Управляемость поведением фирмы, её измерение в целях диагностики.

50. Микромоделли управленческих отношений.

51. Модификация поведения в организации и её управленческо-властные ресурсы.

52. Диспозиционная система организационного поведения.

53. Конфликты, их типология, стадии развития. Технологии управления, разрешения и утилизации внутриорганизационных конфликтов.

54. Менеджер в организации: поведенческий аспект. Лидерство в организации подразделении.

55. Стиль руководства, персонификация организации/подразделения.

56. Должностная модель поведения. Коммуникативное пространство руководителя организации/подразделения.

57. Управленческий цикл и ситуационно-функциональное поведение управленца.

58. Организация и контроль реализации управленческого решения.

59. Технологии делегирования полномочий.

60. Стимулирование инновационного поведения личности в организации.

61. Временные творческие группы как элемент механизма активного развития организации.

62. Постоянные группы как инструмент проведения организационных изменений.
63. Формирование ориентированной на инноватику организационной культуры.
64. Создание организации знаний как направление стратегического развития.
65. Кризис организации: понятие, типология, источники.
66. Особенности поведения личности в условиях кризиса и воздействие на него.
67. Межгрупповое взаимодействие как источник организационного кризиса.
68. Планирование и управление организацией групп, межгруппового взаимодействия в условиях кризиса организации и планирования антикризисных мероприятий.
69. Влияние национальной культуры и деловой среды на формирование культуры предприятия, поведение человека в организации.
70. Национальные школы менеджмента как отражение культурных ценностей и практики своей страны.

Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинарское занятие № 1

Тема: Этика и организационное поведение

1. В чем заключается смысл этичного поведения
2. Этические дилеммы на рабочем месте
3. Вежливость и доброжелательность как основные условия конструктивных отношений
4. Этические традиции в организации

Темы рефератов к занятию:

1. Работа и качество жизни
2. Эффективный менеджер

Семинарское занятие № 2

Тема: Организационное поведение и менеджмент

1. Сущность организационного поведения
2. Процесс менеджмента
3. Управленческие роли и сети
4. Навыки и умения в управленческой деятельности

Темы рефератов к занятию:

1. Десять ролей эффективного менеджера
2. Организационные навыки

Семинарское занятие № 3

Тема: Основы коммуникаций

1. Значение коммуникаций
2. Природа и процесс коммуникаций
3. Обратная связь и коммуникации
4. Суть межличностной коммуникации

Темы рефератов к занятию:

1. Эффективные и продуктивные коммуникации
2. Коммуникационные барьеры

Семинарское занятие № 4

Тема: Социальная система и организационная культура

1. Социальная система и социальное равновесие
2. Влияние социальной культуры на поведение в обществе
3. Роль индивида в организации
4. Организационная культура

Темы рефератов к занятию:

1. Стратегия и практика управления человеческими ресурсами
2. Процессуальные теории об индивидуальной мотивации

Семинарское занятие № 5

Тема: Создание команд

7. Типы команд
8. Природа командной работы
9. Разнообразие и производительность команды
10. Методы командной работы

Темы рефератов к занятию:

1. Творческий подход к работе в команде
2. Основные подходы в социологическом исследовании к определению уровня экономического развития предприятия

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	3
1.1. Цели и задачи дисциплины	3
1.2. Распределение учебного времени по модулям (разделам) и темам дисциплины	4
1.3. Библиографический список	4
Раздел 2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИХ ИЗУЧЕНИЮ	5
2.1. Модуль 1. Организационное поведение сегодня	5
2.2. Модуль 2. Управление коммуникациями	7
2.3. Модуль 3. Мотивация	9
2.4. Модуль 4. Управление группами	10
2.5. Модуль 5. Командная работа	12
Раздел 3. ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ЕЕ ВЫПОЛНЕНИЮ	13
3.1. Общие указания	13
3.2. Темы курсовых работ	15
3.3. Контрольные вопросы к экзамену по дисциплине	16
Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ	17