для набора 8

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «СГУ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
проф. Елина Е.Г.
_____
"31" августа 2016г.

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

Направление подготовки бакалавриата

38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки бакалавриата

Менеджмент организации

Квалификация выпускника

Бакалавр

Форма обучения

очная

Саратов, 2016

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины **«Организационное поведение»** является формирование у будущего выпускника системных знаний о закономерностях поведения человека, группы, организации в целом и на этой основе формирование умений и навыков управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур, выявления причин недостаточной результативности организации для повышения эффективности ее функционирования в постоянно меняющейся внешней среде.

Задачи освоения дисциплины:

- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- показать многообразие проблем, с которыми сталкивается личность в коллективе;
- исследовать природу организации как системы и продемонстрировать влияние этой системы на отдельных сотрудников;
- представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам модуля «Теория менеджмента», входящего в базовую часть блока «Дисциплины» (Б1.Б.6.3) подготовки бакалавра по направлению Менеджмент. Это означает формирование в процессе обучения у студента профессиональных знаний и компетенций в рамках выбранного образовательного направления, а также навыков самостоятельной работы в области управления поведением индивидов, групп, организации в целом.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «История», «Экономика», «Правоведение», «Философия», «Русский язык и культура речи», «Культурология», «Маркетинг», «Психология управления», «История управленческой мысли», «Теория организации». Набор входящих знаний и умений, состоящий в понимании основных философских понятий и методов, закономерностей общественно-политического и экономического развития, экономических методов и инструментария для анализа внешней и внутренней среды организации, поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства, обеспечивают требуемый знаниевый фундамент для изучения современных концепций менеджмента и формирования эффективных моделей поведения индивидов, групп, организации в целом в постоянно меняющемся окружении.

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как «Стратегический менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Управленческие решения», «Корпоративная социальная ответственность», «Управление изменениями», «Корпоративное управление», «Производственный менеджмент», «Спецсеминары Теория и практика управления корпорациями и Управление поведением организации».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины «Организационное поведение»

Профессиональные компетенции (ПК):

организационно-управленческая деятельность

- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры **(ПК-1)**.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные бизнес-процессы в организации;
- 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.

Уметь:

- использовать законы и принципы теории организации при создании и функционировании организационных систем;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по её совершенствованию.

Владеть:

- современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- инструкциями и положениями, регламентирующими создание и функционирование организационных систем;
- специальной экономической терминологией и лексикой данной дисциплины;
- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по теории менеджмента и практике их применения.

4. Структура и содержание дисциплины Организационное поведение.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)* Формы промежуточной аттестации *(по семестрам)*
		3		Лекции	Практические	Семинары	Самостоятельная работа	
1	Основы организационного поведения	3	1	2			4	Вопросы для обсуждения, тесты
2	Поведение индивида	3	2	2		2	4	Вопросы для обсуждения, тесты
3	Личность и организация	3	3,4	4		2	4	Тесты, анализ ситуаций, задания
4	Мотивация и результативность организации	3	5	2		2	4	Тесты, анализ ситуаций, видео-кейс, задания
5	Формирование группового поведения в организации	3	6	2		2	4	Тесты, анализ ситуаций, вопросы, задания
6	Анализ и конструирование организации	3	7	2			4	Тесты, анализ ситуации, видео-кейс, вопросы
7	Лидерство в организации	3	8	2		2	4	Тесты, анализ ситуаций, вопросы, задания
8	Коммуникативное поведение в организации	3	9	2		2	4	Игра, тесты, анализ ситуации, вопросы, задания
9	Управление поведением организации	3	10	2		2	4	Доклады, тесты, разработка стратегии
10	Изменения в организации	3	11	2			4	Тесты, анализ ситуаций, вопросы, задания
11	Социализация индивида в организации	3	12	2		1	4	Тесты, анализ ситуаций, вопросы, задания
12	Управление карьерой	3	13	2		1	4	Анализ ситуаций, вопросы, задания
13	Формирование поведения индивида	3	14	2			4	Вопросы для обсуждения, тесты

14	Самоменеджмент	3	15	2			4	Вопросы для обсуждения задания
15	Организационное поведение в международном бизнесе	3	16	2			4	Игра, анализ ситуации
16	Промежуточная аттестация	3						Форма промежуточной аттестации **- экзамен 36**
	Итого за семестр	**3 сем.**	**16 недель**	**32**		**16**	**60**	**36 Экзамен**

Тема 1. Основы организационного поведения.

Понятие, методы исследования и направления развития организационного поведения. История становления организационного поведения. Понятие и виды организации. Эффективность деятельности организации.

Тема 2. Поведение индивида.

Основа понимания поведения людей в организации. Роль восприятия в поведении человека. Сущность, свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

Тема 3. Личность и организация.

Теории поведения человека в организации. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изменение установок. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

Тема 4. Мотивация и результативность организации.

Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование. Инструментарий стимулирования труда. Принципы формирования системы стимулирования труда. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации.

Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Принятие решений в группе. Преимущества и недостатки работы в группе. Группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами.

Тема 6. Анализ и конструирование организации

Задачи анализа. Анализ организационных экономических результатов. Анализ миссии и целей организации. Анализ социального партнерства в организации. Анализ качества трудовой жизни и социально-

психологического климата в коллективе. Анализ форм организации деятельности компании.

7. Лидерство в организации.

Истоки и классические исследования лидерства. Эффективный стиль лидерства: подход с позиций личных качеств; поведенческий и ситуационный подходы. Лидер организации. Властный аспект организационного лидерства. Баланс и формы власти. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Современные оценки феномена лидерства.

Тема 8. Коммуникативное поведение в организации.

Понятие и роль коммуникаций в управлении. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Формы межличностных коммуникаций и их барьеры. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Типы коммуникационных сетей. Коммуникационные стили.

Тема 9. Управление поведением организации.

Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Перспективы развития корпоративной культуры в России. Формирование и управление репутацией организации. Социальная ответственность организации и ее соотношение с юридической и экономической ответственностью. Области социальной ответственности организации. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности. Правительство и социальная ответственность организаций. Реакции организации на социальные требования окружения. Проблемы этики и социальной ответственности в отечественных организациях.

Тема 10. Изменения в организации.

Природа и этапы процесса управления изменениями. Модель плановых изменений в организации. Типы организационных изменений. Управление нововведениями в организации. Формирование инновационной корпоративной культуры. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации. Методы преодоления сопротивления изменениям. Концепция организационного развития, ее достоинства и ограничения. Индивидуальный стресс и управление стрессом.

Тема 11. Социализация индивида в организации.

Понятие, этапы и механизмы социализации работников в организации. Обучение при вхождении в организацию. Формы социализации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе.

Тема 12. Управление карьерой

Жизненный цикл работника как объекта управления. Понятие, виды и этапы карьеры. Управление деловой карьерой персонала. Цели карьеры.

Ресурсы повышения эффективности использования профессионального потенциала работника. Эффективность карьеры, её критерии, абсолютная и относительная оценка.

13.Формирование поведения индивида.

Понятие поведенческого маркетинга. Понятие и компоненты трудового потенциала работника. Компетенция персонала: понятие и элементы. Управление поведением индивидов внутри организации.

Тема 14. Самоменеджмент.

Необходимость, природа и преимущества самоменеджмента. Инвентаризация своего времени. Инструменты самоменеджмента.

Тема 15. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Модели межкультурных различий. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в международной среде. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины Организационное поведение

При реализации программы дисциплины «Организационное поведение» используются различные образовательные технологии – во время аудиторных занятий проводятся лекции с использованием ПК и мультимедийного проектора; практические занятия ориентированы на применение современных образовательных технологий, включающих деловые игры, анализ конкретных ситуаций и видеокейсов, тесты, задания, научные дискуссии по наиболее острым проблемам, связанным с парадоксами развития современного менеджмента, формированием российской модели менеджмента и организационного поведения, с анализом и формированием эффективного поведения индивидов, групп и организаций в целом для их адаптации и выживания в неопределенной среде в долгосрочной перспективе.

Самостоятельная работа студентов подразумевает работу под руководством преподавателей (консультации и помощь в написании рефератов и при выполнении домашних заданий) и индивидуальную работу студента в компьютерном классе или библиотеке.

Методы обучения, применяемые при изучении дисциплины способствуют закреплению и совершенствованию знаний, овладению умениями и получению навыков в области теории и практики организационного поведения. Содержание учебного материала диктует выбор методов обучения:

информационно-развивающие – лекция, объяснение, демонстрация, решение задач, анализ ситуаций и видеокейсов, самостоятельная работа с рекомендуемой литературой;

проблемно-поисковые и исследовательские – самостоятельная проработка предлагаемых проблемных вопросов по дисциплине.

Обучающиеся инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются необходимыми печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья для организации самостоятельной работы, текущей и промежуточной аттестации в целях успешного освоения дисциплины (дистанционные формы контактов студентов и преподавателей через Интернет; дополнительные консультации, электронные учебные пособия, задания, тесты, и др.)

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины, и в целом в учебном процессе они составляют не менее 60% аудиторных занятий.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Для организации самостоятельной работы студентов подготовлены УМК, ФОС, которые содержат учебно-методический материал по каждой теме: лекции, вопросы для самопроверки и обсуждения, ситуации для анализа, схемы, таблицы, графики, задания, задачи, тесты, терминологический словарь, вопросы для зачетов и экзаменов, темы докладов и рефератов, список основной и дополнительной литературы (*Дорофеева Л.И.* Организационное поведение: УМК для студентов. – Саратов: Издат-во «Саратовский источник», 2016. – 419с.)

Такой материал позволяет применять следующие формы самостоятельной работы студентов:

- проработка, закрепление и контроль знаний по некоторым темам курса, выносимым на самостоятельное изучение;
- подготовка электронных презентаций выбранных студентами тем изучаемого курса, в том числе и выносимых на самостоятельное изучение, а также презентаций докладов, рефератов, групповых проектов;
- работа с нормативными документами;
- решение задач, требующих численных вычислений, позволяющих применить теоретические знания к практическим расчетам (дома и на занятиях);
- ответы на контрольные вопросы к каждой теме курса;
- обсуждение дискуссионных проблем на основе вопросов для обсуждения и анализа конкретных ситуаций, видеокейсов;
- письменные домашние задания, предполагающие ответы на вопросы к конкретной ситуации, с последующей проверкой и оценкой преподавателем;
- подготовка и проведение деловых игр;

- брейн-ринг, который проводится между разными группами студентов одного направления или группами студентов разных направлений в зачетную неделю в форме заключительного занятия. Поэтому вопросы, задания и тесты формулируются по ключевым темам курса и по темам, вынесенным для самостоятельного изучения (всего 3-5 тем);
- работа с итоговыми тестами по разделам и по курсу в целом (более 100 тестов) на последнем занятии, проводимом в зачетную неделю, что позволяет подготовиться к зачетам и экзаменам;
- использование аудио и видеозаписей, компьютерной техники, Интертен;
- самостоятельная разработка студентами своих тестов по определенным темам курса и обмен ими для контроля знаний друг друга;
- доклады и рефераты, включающие как дополнительную подготовку теоретических вопросов, требующих изучения первоисточников по курсам, так и подготовку вопросов, связанных с анализом практических ситуаций и статистических данных по конкретным предприятиям, корпорациям и рынкам;
- обсуждение со студентами статей крупных отечественных и зарубежных экономистов, социологов, маркетологов, специалистов в области менеджмента, организационного поведения и др. по актуальным проблемам теории менеджмента;
- участие в научной работе в форме подготовки научных работ для участия в факультетских, университетских, областных и российских конкурсах студенческих работ, а также в форме подготовки и публикации статей в научных сборниках студентов экономического факультета;
- оценка самостоятельной работы студентов на семинарских занятиях и в рамках консультаций.

6.1. Темы докладов, рефератов, направлений научных исследований к дисциплине «Организационное поведение»

1. Теории поведения человека в организации.
2. Поведение индивида в организации, его особенности.
3. Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения.
4. Личность и работа.
5. Процесс формирования и развития личности.
6. Понятие и виды организации.
7. Эффективность деятельности организации.
8. Законы и эффекты восприятия.
9. Значение атрибуции в формировании требуемого поведения работников.
10. Применение содержательных теорий мотивации в организационном поведении.

11. Применение процессуальных теорий мотивации в организационном поведении.
12. Мотивация работников и результативность организации.
13. Механизм и результативность мотивации.
14. Системы вознаграждения работников в организации.
15. Проектирование работ и мотивация работников.
16. Формирование группового поведения в организации.
17. Типы команд в организации.
18. Условия и факторы эффективности групповой работы.
19. Преимущества и недостатки работы в командах.
20. Межгрупповое поведение и управление конфликтом.
21. Анализ структуры управления организации.
22. Механистическая и органическая модели организационного проектирования.
23. Анализ социального партнерства в организации.
24. Анализ качества трудовой жизни в организации.
25. Качество трудовой жизни и мотивация работников.
26. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение работников.
27. Возможности применения концептуальной модели характеристик работ Р. Хэкмена и Г. Олдхэма.
28. Лидерство в системе менеджмента.
29. Властный аспект лидерства.
30. Эффективное лидерство в организации и его стили.
31. Традиционные концепции лидерства.
32. Ситуационные концепции лидерства.
33. Концепция стилей руководства Врумя – Йеттона.
34. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
35. Новые теории лидерства.
36. Лидерство женщин в организации.
37. Управление группами в организации.
38. Управление неформальными группами в организации.
39. Формирование эффективной команды.
40. Коммуникативное поведение в организации.
41. Невербальные коммуникации.
42. Управление коммуникациями в организации.
43. Сравнительные характеристики коммуникационных стилей.
44. Управление поведением организации.
45. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
46. Корпоративная культура и поведение организации.
47. Классификация корпоративных культур.
48. Влияние организационной культуры на персонал фирмы.
49. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.

50. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
51. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
52. Формирование и управление репутацией организации.
53. Управление изменениями в организации.
54. Организационное развитие: история и современность.
55. Управление стрессом в организации.
56. Управление нововведениями в организации.
57. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации.
58. Концепция обучающейся организации.
59. Социализация индивида в организации.
60. Аргументы «за» и «против» социализации.
61. Девиантное поведение в организации.
62. Управление карьерой сотрудников.
63. Формирование поведения индивида в организации.
64. Поведенческий маркетинг.
65. Организационное поведение в международном бизнесе.

6.2. Вопросы для экзамена к дисциплине «Организационное поведение»

1. Понятие, направления развития и методы исследования организационного поведения.
2. Понятие и виды организаций.
3. Поведение индивида в организации, его особенности.
4. Эффективность деятельности организации, ее критерии и источники.
5. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия.
6. Эффекты процесса восприятия.
7. Понятие атрибуции, ее виды и ошибки.
8. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
9. Взаимодействия личности и организации.
10. Теории поведения человека в организации.
11. Процесс формирования и развития личности.
12. Индивидуальные различия, относящиеся к изучению ОП.
13. Мотивация: содержание и популярные теории.
14. Применение содержательных теорий мотивации в организационном поведении.
15. Применение процессуальных теорий мотивации в организационном поведении.
16. Мотивация и стимулирование работников. Инструментарий стимулирования труда.
17. Механизм и результативность мотивации.
18. Группы в организации, их классификация, причины создания и характеристики.
19. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие. Преимущества и недостатки работы в группе.

20. Формирование группового поведения в организации.
21. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
22. Условия и факторы эффективности групповой работы.
23. Природа, типы и причины конфликтов в организации.
24. Последствия конфликтов и методы их разрешения.
25. Управление конфликтами в организации.
26. Природа и причины стресса, пути снижения его уровня.
27. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение.
28. Проектирование организационной структуры.
29. Механистическая и органическая модели организационного проектирования.
30. Социальное партнерство в организации: необходимость, цели, функции, формы.
31. Анализ качества трудовой жизни и социально-психологического климата в организации. Характеристики высокого качества трудовой жизни.
32. Концептуальная модель характеристик работ Р. Хэкмена и Г. Олдхэма.
33. Лидерство в организации. Природа лидерства. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.
34. Эффективное лидерство: подход с позиций личных качеств, поведенческий и ситуационный подходы.
35. Поведенческий подход к определению эффективного лидерства: классические стили управления, решетка управления Р. Блэйка и ее практическая значимость.
36. Возможности применения моделей стилей руководства Фидлера и Херси – Бланшарда.
37. Концепция стилей руководства Врумя – Йеттона.
38. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
39. Новые теории лидерства.
40. Природа и преимущества самоменеджмента. Причины нерациональной организации труда менеджеров.
41. Инструменты самоменеджмента: «кривая жизни», работа по приоритетам, делегирование.
42. Методы оптимизации использования времени руководителя: принцип Парето, анализ АБВ, принцип Д. Эйзенхауэра.
43. Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации.
44. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
45. Классификация коммуникативных стилей.
46. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
47. Корпоративная культура и поведение организации.
48. Классификация организационных культур.
49. Формирование и поддержание корпоративной культуры.
50. Изменение корпоративной культуры. Перспективы развития корпоративной культуры в России.

51. Управленческая этика и критерии принятия этически верных решений.
52. Социальная ответственность организации и ее области. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности бизнеса.
53. Влияние правительства на социальную ответственность организаций и их реакция на социальные требования окружения.
54. Формирование и управление репутацией организации.
55. Изменения в организации: необходимость, природа и этапы процесса изменений в организации.
56. Типы организационных изменений и пути преодоления сопротивления переменам.
57. Организационное развитие: концепция, ее достоинства и ограничения, тенденции развития организации.
58. Концепция обучающейся организации.
59. Принципы и стили проведения изменений в организации.
60. Социализация индивида в организации.
61. Девиантное поведение работников: факторы, способствующие девиации, классификация преступлений и девиаций на работе.
62. Управление карьерой.
63. Поведенческий маркетинг.
64. Управление поведением индивидов внутри организации.
65. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
66. Модели межкультурных различий.
67. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
68. Адаптация организаций к межкультурной среде.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
3	4	0	16	20	10	10	40	100

Программа оценивания учебной деятельности студента

Лекции

Посещаемость и активная работа на лекции за один семестр – **от 0 до 4 баллов.**

Практические (семинарские) занятия

Контроль подготовки и активной работы на семинарских занятиях в течение одного семестра - **от 0 до 16 баллов.**

Самостоятельная внеаудиторная работа

Оценивается качество и количество выполненных домашних работ, грамотность их оформления, творческий подход к выполнению.

Тема 2. Поведение индивида (домашнее задание: задание № 2 (стр.47) Определить атрибуцию работников и задание №4 Применение теории атрибуции (стр.48-49) – **от 0 до 3 баллов.**

Тема 3. Личность и организация (домашнее задание: тесты и задание № 1(стр.72-74) – **от 0 до 3 баллов.**

Тема 4. Мотивация и результативность организации (домашнее задание: тесты и задания №№ 1 – 2 (стр. 104-108) – **от 0 до 2 баллов.**

Тема 5. Формирование группового поведения в организации (домашнее задание: задание №1 (стр. 137-144)– **от 0 до 2 баллов**

Тема 9. Управление поведением организации (домашнее задание: задание № 4 (стр.256-257) Определить первичные и вторичные факторы, влияющие на формирование культуры; ситуации для анализа №№ 1,3,4,5 (стр.257-260) – **от 0 до 2 баллов.**

Тема10. Изменения в организации (домашнее задание: задание № 1 и ситуация для анализа 1,2) – **от 0 до 2 баллов.**

Тема 11. Социализация индивида в организации (домашнее задание: задание №1) – **от 0 до 2 баллов**

Тема 12. Управление карьерой (задание № 2,3 (стр. 319-320) – **от 0 до 2 баллов**

Тема 15. Организационное поведение в международном бизнесе (домашнее задание: задание №1 (стр.355-357), ситуация для анализа 1,2 (357-358) – **от 0 до 2 баллов**

Автоматизированное тестирование

Максимально можно набрать **10 баллов.**

Автоматизированное тестирование осуществляется системой автоматически и баллы заносятся автоматически в соответствующую колонку таблицы после прохождения студентом теста on-line.

Критерии оценки ответов студентов:

менее 20% правильных ответов соответствуют неудовлетворительной оценке – **0 баллов**;

от 21 до 49% - **2 балла**

от 50 до 65 % – **6 баллов**;

от 66 до 80% – **8 баллов**;

свыше 80% – **10 баллов**.

Другие виды учебной деятельности

Научная и исследовательская деятельность по дисциплине

1. Выступление на конференции – **от 0- до 4 баллов.**
2. Опубликование статьи – **от 0- до 4 баллов.**

Подготовка реферата по одной из тем курса с выступлением на одном из семинарских занятий **- от 0 до 2 баллов.**

Промежуточная аттестация

Проводится в форме устного экзамена

31-40 баллов – ответ на «отлично»
21-30 баллов – ответ на «хорошо»
16-20 баллов – ответ на «удовлетворительно»
10-15 баллов – неудовлетворительный ответ.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за третий семестр по дисциплине «Организационное поведение» составляет 100 баллов.

Таблица 2.2 Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Организационное поведение» в оценку (экзамен):

100- 80 баллов	«отлично»
79-66 баллов	«хорошо»
65-35 баллов	«удовлетворительно»
34-0 баллов	«не удовлетворительно»

Итоговое тестирование
к дисциплине «Организационное поведение»

Выберите правильные ответы.

Критерии оценки ответов студентов:

менее 20% правильных ответов соответствуют неудовлетворительной оценке – **0 баллов**;
от 21 до 49% **- 2 балла**
от 50 до 65 % – **6 баллов**;
от 66 до 80% – **8 баллов**;
свыше 80% – **10 баллов**.

1.Организационное поведение – это мультидисциплина, которая:
А. Анализирует поведение индивидов с целью формирования высокого качества трудовой жизни;
Б. Сфокусирована на результативности людей, групп, организации в целом;
В. Анализирует и формирует поведение индивидов, групп, организаций с учетом воздействия внешней среды;
Г. Формирует социальные нормы, регулирующие трудовую деятельность в организации.

2.Методами исследования ОП являются:
А. Тестирование;
Б. Эксперимент;
В. Групповой анализ ситуации;
Г. Интервьюирование;
Д. Изучение должностных инструкций;
Е. «Адвокат дьявола»;
Ж.Социометрические методы.

3.В новых моделях организационного поведения получают воплощение идеи:
А. Повышения качества трудовой жизни;

Б. Административного контроля;
В. Четкого разделения труда;
Г. Партисипативного управления;
Д. Ориентации на удовлетворение потребностей работников в безопасности, защищенности.

4.Видами организаций являются:
А. Партисипативные организации;
Б. Некоммерческие организации;
В. Организации, имеющие рациональные границы;
Г. Эдхократические;
Д. Механистические.

5.Российская модель менеджмента стремится к ... модели.
А. Американской.
Б. Европейской.
В. Японской.
Г. Смешанной.

6.Современная система взглядов на менеджмент включает:
А. Использование теории систем.
Б. Использование системного подхода.
В. Кооперацию и специализацию труда.
Г. Отказ от управленческого рационализма.
Д. Признание социальной ответственности менеджмента.

7.Принципы менеджмента, отвечающие современному представлению о роли и возможности человека в организации (фирме):
А. Разделение труда;
Б. Стабильность персонала;
В Децентрализация управления;
Г. Делегирование полномочий;
Д. Доверие людям.

8.Особенности (или характерные черты) эффективной организации:
А. Оптимизация численности и структуры персонала.
Б. Демократичный стиль руководства.
В. Устойчивое положение на рынке.
Г. Максимальная численность сотрудников.
Д. Завоеван сегмент рынка.
Е. Систематический рост прибыли.

9.Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?
А. «Клуб».
Б. «Крепость».
В. «Бейсбольная команда».
Г. «Школа».

10.Социальная ответственность организации состоит в:
А. Создании рабочих мест и получении прибыли.

Б. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.

В. Учете интересов общества.

Г. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.

11. Современная компания борется с такими привычками персонала, как употребление алкоголя и курение на работе. Какой этический подход положен в основу данного решения?

А. Морально-правовой.

Б. Индивидуальный.

В. Утилитарный.

Г. Справедливый.

12. Верно ли, что централизованные структуры эффективны тогда, когда организация характеризуется конкуренцией, динамичными рынками, быстро меняющейся технологией?

А. Да. **Б.** Нет.

13. Если изменения в окружающей среде происходят медленно, а организация невелика, то предпочтительнее будет децентрализованная структура.

А. Да. **Б.** Нет.

14. На проектирование структуры организации оказывают влияние следующие факторы:

А. Внешняя среда.

Б. Квалификация работников.

В. Разделение труда и кооперация в организации.

Г. Масштаб управляемости и контроля.

Д. Стратегия.

Е. Мотивация персонала.

Ж. Существующая технология.

З. Распределение прав и ответственности между руководителями и подчиненными.

15. Адаптивные организационные структуры – ... .

А. Линейно-функциональная.

Б. Линейная.

В. Матричная.

Г. Продуктовая.

16. При производстве монопродукта наиболее предпочтительной является следующая организационная структура:

А. Продуктовая.

Б. Матричная.

В. Линейно-функциональная.

Г. Ориентированная на потребителя.

17. Какие из перечисленных структур являются наиболее гибкими, адаптивными, **органическими**?

А. Функциональная.

Б. Матричная.
В. Продуктовая.
Г. Линейная.
Д. Проектная.
Е. Штабная.
Ж. Структура, ориентированная на потребителя.
З. Сетевая.

18. В чем преимущества дивизиональных структур?
А. Обеспечивают единство руководства.
Б. Разграничивают стратегическое и оперативное управление.
В. Решают проблему диверсификации.
Г. Снижают затраты на управление.
Д. Устраняют дублирование функций.
Е. Ориентируют организацию на конечный результат.
Ж. Делают работников участниками принятия решений.

19. Служба материально-технического снабжения производственной фирмы в организационной структуре управления имеет ... полномочия.
А. Линейные.
Б. Консультативные.
В. Функциональные.
Г. Рекомендательные.

20. Механистический тип организации характеризуется:
А. Неформальными отношениями в коллективе.
Б. Узкой специализацией в работе.
В. Чётко определённой иерархией.
Г. Быстрым решением проблем, находящихся в компетенции одной функциональной службы.

21. Органический тип организации характеризуется:
А. Чёткими правилами.
Б. Ориентацией на ценовую конкуренцию.
В. Постоянной сменой лидеров в зависимости от решаемых проблем.
Г. Процессным подходом к решению проблемы.

22. Условиями проектирования организаций механистического типа являются:
А. Работу сложно измерить.
Б. Задачи поддаются делению.
В. Задачи не имеют чётких границ.
Г. Низкий уровень неопределённости внешней среды.

23. Условиями проектирования организаций органического типа являются:
А. Простые задачи.
Б. Неопределённость целей.
В. Стабильность окружения.

24. Перечислите признаки оптимальной структуры:
А. Небольшие подразделения с высококвалифицированным персоналом.
Б. Небольшое число уровней управления.

В. Ориентация на потребителя.
Г. Быстрая реакция на изменения.
Д. Высокая производительность.
Е. Низкие затраты.

1. **Все ответы верны.**
2. Верны ответы Б, В, Г.
3. Верны ответы Д, Е.

25. Организации, работающие в неопределенной среде, больше нуждаются в горизонтальных связях, чем организации, работающие в определенной среде.

А. Да. Б. Нет.

26. При формулировке миссии не рекомендуется указывать в качестве главной цели ... .

А. Обеспечение финансовой устойчивости.
Б. Получение прибыли.
В. Философию компании.
Г. Удовлетворение общественных потребностей.

27. Стратегические цели организации:

А. Увеличение доли рынка до 30% к 2015 году.
Б. Повышение имиджа фирмы.
В. Повышение цены акции.
Г. Более быстрый рост денежных поступлений.
Д. Повышение качества продукции (100%-ное удовлетворение требований клиентов).

28. Свойствами восприятия являются:

А. Образность;
Б. Мотивированность;
В. Апперцептивность;
Г. Убежденность;
Д. Контекстность.

29. Внешние факторы, влияющие на процесс восприятия:

А. Новизна и узнаваемость;
Б. Перцептивные ожидания;
В. Я-концепция;
Г. Повторяемость;
Д. Жизненный и профессиональный опыт.

30. «Эффект физиогномической редукции» состоит в том, что:

А. Общее благоприятное впечатление о человеке переносится на оценку его неизвестных черт;
Б. Внешне более привлекательные люди расцениваются как более привлекательные в целом;
В. Выводы о внутренних психологических характеристиках человека делаются на основе его внешнего облика;
Г. Человеку приписываются несуществующие достоинства;
Д. На людей проецируются собственные качества.

31.Фундаментальноой ошибкой атрибуции является:

А. Произвольное соединение каких-либо двух личностных черт как обязательно сопутствующих друг другу;

Б. Игнорирование ситуационных причин действий людей и их результатов в пользу диспозиционных (личностных);

В. Переоценка типичности своего поведения, выражающаяся в том, что наблюдатель считает свою точку зрения единственно верной.

32.Свои успехи и неудачи других людей люди склонны объяснять ситуативной атрибуцией.

А. Верно;

Б. Неверно.

33.Важными личностными характеристиками, влияющими на выполнение работы являются:

А. Ориентация на достижения;

Б. Обучаемость;

В. Самооценка;

Г. Пол;

Д. Локус контроля;

Е. Авторитаризм.

34.Важнейшими установками в организации являются:

А. Вовлеченность в работу;

Б. Открытость сознания для нового опыта;

В. Ответственность и активность;

Г. Удовлетворенность трудом;

Д. Преданность организации;

Е. Сотрудничество.

35. Мотивационными факторами в теории Ф. Герцберга являются:

А. Признание.

Б. Продвижение по службе.

В. Высокая заработная плата.

Г. Комфортные условия труда.

Д. Отношения с коллегами и руководством.

Е. Творческая работа.

36.Нет смысла мотивировать работников с помощью гигиенических факторов после того, как достигнуто состояние отсутствия неудовлетворенности.

А. Да. Б. Нет.

37.Внешними вознаграждениями являются.

А. Продвижение по службе.

Б. Значимость работы.

В. Личный кабинет.

Г. Расширение самостоятельности в работе.

Д. Заработная плата.

Е. Похвала.

38. Процессуальные теории мотивации изучают потребности, которые побуждают людей к действию.
А. Да. **Б.** Нет.
39. Мотивирующие факторы в теории Ф. Герцберга не влияют на уровень удовлетворенности работой.
А. Да. **Б.** Нет.
40. Что люди принимают во внимание, оценивая справедливость своего вознаграждения?
А. Величину заработной платы.
Б. Соответствие заработной платы затраченным усилиям.
В. Соотношение между оценками своих действий и действий других людей.
Г. Соответствие между затратами и результатами своего труда.
41. Теория ожиданий дает ответ на вопрос, почему человек делает тот или иной выбор, сталкиваясь с несколькими альтернативами, и насколько он готов добиваться результата в соответствии со сделанным выбором.
А. Да. Б. Нет.
42. Теория ожиданий подчеркивает важность взаимосвязей между потребностями, определенным поведением, вознаграждением и оценкой ценности вознаграждения.
А. Да. **Б.** Нет.
43. Авторами основных содержательных теорий мотивации являются:
А. Ф. Герцберг.
Б. Л.Портер и Э. Лоулер.
В. П. Херси и К. Бланшард.
Г. А. Маслоу.
Д. К. Альдерфер.
Е. МакКлелланд.
Ж. С. Адамс.
44. Важным выводом из теории справедливости является то, что люди ориентируются на комплексную оценку вознаграждения.
А. Да. Б. Нет.
45. Человек может ощущать неудовлетворенность, когда получает высокое по отношению к затратам труда вознаграждение.
А. Да. Б. Нет.
46. Основной вывод, сделанный Л. Портером и Э. Лоулером, гласит: «Высокая удовлетворенность приводит к увеличению трудовых усилий».
А. Да. **Б.** Нет.
47. Какие факторы мотивации дают наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов?
А. Создание хорошего морально-психологического климата в организации;
Б. Реализация ресурсов лидерства;
В. Создание гибкой и справедливой системы оплаты труда;
Г. Формирование системы карьерного роста;

Д. Согласование оплаты труда с организационными условиями социально-психологических ожиданий.

48.Основными методами управления являются:

А. Социально-психологические.

Б. Экономические.

В. Партисипативные.

Г. Административные.

Д. Либеральные.

49.Организационно-распорядительные методы управления прямо или косвенно направлены на повышение творческой активности и инициативы работника.

А. Да. **Б.** Нет.

50.Назовите причины возникновения неформальных групп.

А. Сопротивление переменам.

Б. Чувство принадлежности.

В. Взаимозащита.

Г. Достижение определенных целей.

Д. Осуществление социального контроля.

51.На эффективность работы групп не влияют следующие ее характеристики: размер, состав, роли ее членов.

А. Да. **Б.** Нет.

52.В эффективной команде ее члены выполняют только роли, ориентированные на достижение целей.

А. Да. **Б.** Нет.

53.Преимуществами команд являются:

А. Перераспределение власти.

Б. Возрастание трудовых усилий.

В. Увеличение удовлетворенности ее членов.

Г. Расширение рабочих навыков и знаний.

Д. Уменьшение усилий по координации действий ее членов.

Е. Невозможность социального иждивенчества.

Ж. Большая гибкость в работе.

54.Японские менеджеры не поощряют соперничество между отдельными членами группы.

А. Да. Б. Нет.

55.Если личность заняла позицию, отличную от позиции своей группы, то возникший в результате этого конфликт является:

А. Межличностным;

Б. Межгрупповым;

В. Внутриличностным;

Г. Между личностью и группой.

56.Какие, по Вашему мнению, способы разрешения конфликтов относятся к педагогическим?

А. Убеждение;

Б. Просьба;

В. Беседа;
Г. Решение суда.

57.Причины возникновения конфликтов:
А. Различия во власти и статусе
Б. Недостаток ресурсов
В. Четкое разделение обязанностей
Г. Сходство целей

58.Как называется конфликт, при котором два руководителя предъявляют к работнику противоречивые требования?
А. Дисфункциональный;
Б. Межличностный;
В. Внутриличностный;
Г. Межгрупповой.

59.Какой метод разрешения межличностного конфликта является наилучшим?
А. Сглаживание.
Б. Принуждение.
В. Установление общих целей.
Г. Разъяснение требований к работе.
Д. Компромисс.
Е. Сотрудничество.
Ж. Предыдущие ответы неверны.

60.Что является основой лидерства?
А. Необходимые качества руководителя.
Б. Власть.
В. Убеждение.
Г. Влияние.
Д. Баланс власти.
Е. Должностные полномочия.
Ж. Харизма.

61.Главные рычаги влияния руководителя на персонал:
А. Безопасность.
Б. Оплата труда.
В. Карьера.
Г. Выгодные командировки.
Д. Гарантия занятости.
Е. отпуск в летнее время.

62.Главные рычаги влияния персонала на руководителя:
А. Наличие у персонала информации, необходимой руководителю
Б. Саботаж
В. Авторитет неформального лидера
Г. Возможность жалоб на руководство вышестоящему начальству
Д. Неявка на работу

63.Имеет ли автократический стиль управления успех в работе с высокообразованными сплоченными сотрудниками?

А. Да. Б. Нет. **В.** В определенных ситуациях.

64.Какой стиль управления является наиболее эффективным?

А. Демократический.

Б. Либеральный.

В. Ориентированный на человека.

Г. Автократический.

Д. Ориентированный на задачу.

Е. Все предыдущие ответы неверны.

65.Ситуационными факторами в модели руководства Ф. Фидлера являются:

А. Требования и воздействия со стороны внешней среды;

Б. Личные качества подчиненных;

В. Структура задачи;

Г. Значение качества решения;

Д. Должностные полномочия руководителя;

Е. Зрелость подчиненных;

Ж. Отношения «руководитель – подчиненный».

66.Модель руководства Херси и Бланшарда предполагается зрелость ...

А. Лидера.

Б. Руководства.

В. Потребителей.

Г. Персонала.

67.Индивидуальный стиль менеджера определяется:

А. Степенью свободы при принятии решений для подчиненных;

Б. Выбором методов управления;

В. Образованием;

Г. Стажем работы;

68.В каких ситуациях использование авторитарного руководства необходимо?

А. При пожаре;

Б. При разработке проекта нововведений;

В. При постоянном нарушении трудовой дисциплины;

Г. Ни при каких ситуациях.

69.Согласно модели Врума-Йеттона консультативный стиль руководства предполагает:

А.Групповое принятие решений.

Б.Принятие важных решений руководителем на основе информации, полученной от подчинённых.

В. Изложение проблемы индивидуально тем подчинённым, кого это касается, и выслушивание их идей и предложений.

Г.Принятие важных решений "наверху" и делегирование принятия большинства конкретных решений подчиненным.

Д.Изложение проблемы группе и выслушивание её идей и предложений.

70. Коммуникации в организации – это:

А. Обратная связь в системе управления;

Б. Система информационных связей;

В. Обмен информацией в процессе совместной деятельности;
Г. Совокупность организационных связей в системе совместной деятельности людей.

71. Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций.
А. Разное восприятие.
Б. Неумение слушать.
В. Выбор неверных каналов.
Г. Невербальные преграды.
Д. Эмоции.
Е. Различия в статусах и власти.
Ж. Несоответствие коммуникационных сетей поставленным задачам.
З. Семантические барьеры.

72. Устные коммуникации окажутся предпочтительнее, если сообщение является сложным, двусмысленным, персональным.
А. Да. Б. Нет.

73. Восприятие является более важным для сложного, двусмысленного послания, чем рутинного, простого.
А. Да. **Б.** Нет.

74. Для менеджера более важным коммуникативным навыком является умение четко формулировать свои мысли, требования, задачи, а не умение слушать.
А. Да. **Б.** Нет.

75. Для выполнения новой творческой работы больше подойдет коммуникационная сеть «круг».
А. Да. Б. Нет.

76. На каком из этапов управления изменениями возникает наибольшее сопротивление переменам?
А. На этапе планирования изменений.
Б. Осуществления изменений.
В. Осознания необходимости перемен.
Г. Подкрепления изменений.
Д. Содействия новаторству.
Ж. Создания венчурных команд.

77. Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам?
А. Предоставление информации.
Б. Создание венчурных команд.
В. Привлечение к принятию решений.
Г. Обеспечение испытания изобретения.
Д. Четкое формулирование преимуществ перемен.
Е. Переговоры.
Ж. Принуждение.

78. Ключевые навыки, которые обязан иметь руководитель при инновационном уровне принятия решений:
А. Стратегическое планирование.
Б. Системное развитие.

В. Творческое управление.
Г. Текущее планирование.
Д. Создание рабочих групп.

79.Причинами стресса могут явиться:
А. Переход на другую работу;
Б. Плохие физические условия работы;
В. Расширение фронта работ;
Г. Все ответы верны
Д. Все ответы неверны

80.Роль стресса:
А. Положительная;
Б. Отрицательная;
В. Нейтральная;
Г. Неоднозначная;

81.Какое из следующих утверждений более точно отражает социальный аспект управления человеческими ресурсами?
А. Счастливый работник – производительный работник.
Б. Рабочим необходимы межличностные контакты, чтобы быть удовлетворенными работой.
В. Результативный рабочий – счастливый рабочий.
Г. После удовлетворения финансовых потребностей важной становится дружба в коллективе.

82.Концепция соответствия между человеком и работой предполагает:
А. Нахождение людей, которые имеют все необходимые навыки для выполнения работы.
Б. Подготовку и обучение работника, чтобы о лучше соответствовал работе.
В. Найм человека, который мог бы действительно наслаждаться выполнением этой специфической работы.
Г. Соответствие между характеристиками человека и характеристиками работы.

83.Формами проектирования работы являются:
А. Ротация, обогащение работы, создание социотехнических систем.
Б. Расширение работы, создание каналов обратной связи, повышение значимости работы.
В. Упрощение работы, ротация, автономность.
Г. Обогащение работы, установление связей с клиентом, обратная связь.

84.Если руководители стремятся улучшить качество трудовой жизни, они предпочитают такие формы проектирования работы, как:
А. Упрощение и ротация.
Б. Расширение масштаба работы и ротация.
В. Социотехническая система и обогащение работы.
Г. Обогащение и упрощение работы.

85.Существует три типа критериев оценки деятельности:

А. Личностные характеристики, поведение работника, результат деятельности.

Б. Определение сильных и слабых сторон работника, ранжирование их относительно друг друга, выставление баллов.

В. Определение типа поведения, ведущего к успеху, сотрудничество, результат деятельности.

Г. Количество сделанных ошибок, производительность труда, достижение стандартов качества.

86.Критерием эффективности менеджмента является:

А. Степень достижения целей организации.

Б. Соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов.

В. Увеличение количества произведенной продукции и услуг.

Г. Увеличение времени работы сотрудников.

87.Социальной эффективностью менеджмента является:

А. Рост прибыли.

Б. Снижение издержек обращения.

В. Улучшение условий труда работников.

Г. Увеличение выручки от реализации продукции.

88.Критериями при определении экономической эффективности менеджмента могут быть:

А. Соотношение между доходами и суммарными издержками.

Б. Соотношение объема продукции (услуг) за определенный период и затрат ресурсов, соответствующих данному объему продукции.

В. Сокращение численности работников.

Г. Повышение квалификации работников.

89.Самой трудной проблемой на пути организационной социализации является:

А. Вхождение человека в организацию.

Б. Проблема коррекции или изменения поведения человека.

В. Девиантное поведение.

Г. Необходимость обеспечения гармоничного и эффективного включения сотрудников в жизнь организации.

90.Какие меры позволят снизить девиантное поведение?

А. Прием на работу специалистов только с высшим образованием.

Б. Изучение мнений потребителей.

В.Тестирование на употребление наркотиков при приеме на работу.

Г. Самоконтроль персонала.

Д. Анализ продаж на одного работника.

Е. Справедливое вознаграждение.

Ж. Публичное признание.

З. Всеобщее управление качеством.

И. Контроль качества конечного продукта.

К. Совершенствование системы отбора персонала.

91. Направлениями поведенческого маркетинга являются:

А.В отношении акционеров.

Б.В отношении сотрудников.
В.В отношении клиентов.
Г.В отношении поставщиков.
Д.Все ответы верны.
Е.Все ответы неверны.

92.Какие факторы противодействуют культурной адаптации международных партнеров?
А. Тип организационной культуры.
Б. Культурный шок.
В. Этноцентризм.
Г. Культурная эмпатия.
Д. Предварительное обучение.
Е. Социальные стереотипы.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Организационное поведение»

а) основная литература:

1. *Дорофеева Л.И.* Организационное поведение: Учебное пособие [Электронный ресурс] Саратов, 2014. library.sgu.ru. ID=1149
2. Зайцев. *Л.Г.* Организационное поведение: Учебник / Леонид Григорьевич Зайцев, Мария Игоревна Соколова. - Москва: Издательство "Магистр"; Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013. - 464 с., http://znanium.com/go.php?id=373848

б) дополнительная литература:

3. *Дорофеева Л.И.* Основы теории управления: УМК [Электронный ресурс] Саратов, 2015. - 434 с. http://elibrary.sgu.ru. ID=1300.
4. *Дорофеева Л.И.* Теория менеджмента [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие. Сарат. гос. ун-т. - Саратов, 2014. - 188 с. http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/866.pdf
5. *Дорофеева Л.И.* Организационное поведение: УМК для студентов. – Саратов: Издат-во «Саратовский источник», 2016. – 419с.
6. *Малюк В.И.* Менеджмент: деловые ситуации, практические задания, курсовое проектирование. – М.: Кнорус, 2010. – 293с.
7. *Оксинойд К.Э.* Организационное поведение. – М.:Кнорус, 2009. - 480с.
8. Теория менеджмента: Учебник для вузов /под ред. А.М. Лялина. – СПб.: Питер, 2010. – 464 с.

в) рекомендуемая литература

9. *Гибсон Дж., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.* Организации: поведение, структура, процессы. – М., 2000.
10. *Дафт Р.Л.* Менеджмент. СПб.: Питер, 2007.
11. *Джордж Дж. М., Джоунс Г.Р.* Организационное поведение: Учебное пособие для вузов / Пер. с англ. – М., 2003.
12. *Зельдович Б.З.* Организационное поведение. – М.: Аспект Пресс, 2008. - 318 с.

13. *Карташова Л.В, Никонова Т.В, Соломанидина Т.О.* Организационное поведение. – М: ИНФРА-М, 2008.
14. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001.
15. *Каплан Р.С., Нортон Д.П.* Организация, ориентированная на стратегию. – М.: Олимп-Бизнес, 2005.
16. *Копейкин Г.А.* Управление социальным развитием организации. –СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003.
17. *Ламбен Ж.-Ж., ЧумпитасР., Шулинг И.* Менеджмент, ориентированный на рынок. 2-е изд./Пер.с англ. под ред. В.Б. Колчанова. – СПб.: Питер, 2011. – 720 с.
18. *Лапыгин Ю.Н.* Теория менеджмента: учеб. пособие. М.: Рид Групп, 2011. – 336 с.
19. *Немов Р.С.* Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. – М., 2007.
20. *Новиков Д.А.* Механизмы функционирования многоуровневых организационных систем. – М.: Фонд «Проблемы управления», 2009.
21. *Ньюстром Дж. В., Дэвис К.* Организационное поведение. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000.
22. Организационная культура: учебник / Под ред. Шаталовой Н.И. – М.: Изд-во «Экзамен», 2006. – 652 с.
23. Организационное поведение: Учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2008.
24. *Рамперсад Х.К. Эль-Хомси А.* TPS-Lean Six SigmaНовый подход к созданию высокоэффективной компании / Пер. с англ. под науч. ред. В.Л. Шпера – М.: РИА «Стандарты и качество», 2009. – 416 с.
25. *Сенге П.* Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации. – М.: Олимп-Бизнес, 2009.
26. *Спивак В.А.* Организационное поведение. – М.: Эксмо, 2007.
27. *Трошина Е.В.* Основы менеджмента – М.:Кнорус, 2010.- 488с.
28. *Уколов В.Ф., Масс А.М., Быстряков И.К.* Теория управления. – М., 2007.
29. Управление знаниями в корпорации /Б.З. Мильнер, В.Г. Смирнова, З.П. Румянцева, А.В. Блинникова. М.: ГУУ, 2006.
30. Управление человеческими ресурсами. Энциклопедия / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб., 2002.
31. *Шелдрейк Дж.* Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. – СПб.: Питер, 2001.
32. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. - СПб.: Питер, 2011.
33. *Яхонтова Е.С.* Эффективность управленческого лидерства. – М., 2002.
34. *Argyris C.* Personality and Organization. – New York: Harper & Row, 1957.
35. *Fiedler F.E.* A Theory of Leadership. – McGraw-Hill, 1967.
36. *Lewin K.* The Conceptual Representation and the Measurement of Psychological Forces. – Durham, N.: Duke University Press, 1938.

37. *Likert R.* New patterns of management. – N.Y., 1970.
38. *Masloy A.H.* Motivation and personality. – N.Y., 1970.
39. *Masloy A.H.* A Theory of Human Motivation // Psychol. – Rev., 1943. July.
40. *McClelland D.* The Achieving Society. – N.Y.: Princeton, 1961.
41. *McClelland D.* Power: The Inner Experience. – N.J.: Irvington, 1975.
42. *McGregor D.* The Human Side of Enterprise. – N.Y., 1960.
43. *Mitchell R.T.* Motivation, New Directions for Theory, Research, and Practice. – N.Y., McGraw-Hill, 1978.
44. *Porter L.W., Lawler E.E.* Managerial Attitudes and performance. – Homewood, IL., 1968.

г) периодические издания:

1. Вестник McKinsey
2. Деловые люди.
3. Директор
4. Менеджмент в России и за рубежом
5. Мотивация и оплата труда
6. Коммерсантъ.
7. Проблемы теории и практики управления
8. Российский журнал менеджмента
9. Российский экономический журнал
10. Секрет фирмы
11. Эксперт.
12. Harvard Business Review (на русском языке)
13. Human Resource Management
14. Organizational Behavior and Human Decision Processes
15. Strategic Management Journal

д) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Лютенс, Ф. Организационное поведение / Ф Лютенс. - 7. - Москва: Издательский Дом "ИНФРА-М"; USA : McGraw-Hill Higher Education, 1999. - 692 с., http://znanium.com/go.php?id=416225

Электронная библиотека учебно-методической литературы

Электронно-библиотечная система издательства "Лань"

Электронная библиотечная система "Znanium.com"

Электронная библиотечная система издательства "Юрайт»

Электронно-библиотечная система "ibooks.ru"

Электронно-библиотечная система "РУКОНТ"

Электронно-библиотечная система "БИБЛИОРОССИКА"

Электронно-библиотечная система "IPRbooks"

Базы данных, информационно-поисковые системы

EBSCO – Универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний.	http://search.epnet.com
"Emerald Management Extra 111" (EMX111) - база данных по экономическим наукам, включает 111 полнотекстовых журналов издательства Emerald по менеджменту и смежным дисциплинам.	www.emeraldinsight.com/ft
ProQuest: ABI /Inform Global - полнотекстовая база данных по бизнесу, менеджменту и экономике.	http://proquest.umi.com/login

Информационно-справочные системы:
«Консультант Плюс», «Гарант»

Учебный Центр Luxoft http://www. Luxofttraining.ru/

Основы менеджмента http://examen.od.ua/osnovi/

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- 3 компьютерных класса;
- мультимедийное оборудование;
- оборудованные учебные классы.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02. *Менеджмент*, профилю *Менеджмент организации.*

Автор к.э.н., доцент Дорофеева Любовь Ивановна

Программа одобрена на заседании кафедры менеджмента и маркетинга от 29.08.2016 года, протокол № 1.

Подписи:
Зав. кафедрой менеджмента
и маркетинга к.э.н., доц. Л.И. Дорофеева

Декан экономического факультета к.э.н., доц. О.С. Балаш