



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»
Кафедра стратегического и финансового менеджмента



Процент Н.Б.Грошева
«26» июня 2020 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.Б.09 Организационное поведение

Направление подготовки 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»

Тип образовательной программы прикладной бакалавриат

Направленность (профиль) «Управление проектами»

Квалификация выпускника – БАКАЛАВР

Форма обучения: заочная


Согласовано с УМС БМБШ

Протокол № 4 от «26» июня 2020 г.

Председатель  Сапранкова Т.А.

Рекомендовано кафедрой:

Протокол № 17
от «26» июня 2020 г.

Зав. кафедрой  Грошева Н.Б.

Иркутск 2020 г.

Содержание

	стр.
1. Цели и задачи дисциплины (модуля)	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.	3
3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)	3
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	5
5. Содержание дисциплины (модуля)	5
5.1 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)	
5.2 Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами (модулями)	
5.3 Разделы и темы дисциплин (модулей) и виды занятий	
6. Перечень семинарских, практических занятий, лабораторных работ, план самостоятельной работы студентов, методические указания по организации самостоятельной работы студентов	7
7. Примерная тематика курсовых работ (проектов) (при наличии)	10
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):	11
а) основная литература;	
б) дополнительная литература;	
в) программное обеспечение;	
г) базы данных, поисково-справочные и информационные системы	
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	12
10. Образовательные технологии	15
11. Оценочные средства (ОС)	15

1. Цели и задачи дисциплины (модуля):

Цель: формирование системы знаний и комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.

Задачи:

- формирование подхода к проблеме управления поведением людей в процессе трудовой деятельности, включающей исследование влияния социально биологических и социально психологических факторов;
- изучение основ формирования формальных и неформальных структур в организации;
- определение роли и места неформальной группы и ее лидера в трудовом процессе;
- изучение теоретических основ и практических рекомендаций по организации коммуникативных и мотивационных процессов в коллективе людей;
- ознакомление с проблемами организационного поведения в международном бизнесе и проведение поведенческого маркетинга.

Задачами дисциплины являются также формирование у студентов на базе изучения теоретических основ поведения человека и группы практических навыков: общения и мотивации; разрешения конфликтов и отношения к нововведениям; умения управлять своим поведением для достижения эффективности и результативности работы.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Коды циклов, дисциплин (модулей) практик	Название циклов, разделов, дисциплин (модулей), практик	Содержательно-логические связи		Коды формируемых компетенций
		Коды учебных дисциплин (модулей) практик (и их разделы)		
		на которые опирается содержание данной учебной дисциплины (модуля) практики	для которых содержание данной учебной дисциплины (модуля) практики выступает опорой	
1	2	4	5	6
Б 1	БАЗОВАЯ ЧАСТЬ			
Б1.Б.09.	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ	Б1.Б.10	Б1.Б.20	ОК-5, ОК-6, ОПК-3

3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-5: Способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОК-6: Способность к самоорганизации и самообразованию

ОПК-3: Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Знать:

- теоретические основы и закономерности поведения личности, группы и организации ОК-5, ОК-6;
- основные модели организационного поведения и их характеристики ОК-5, ОК-6;
- подходы к определению организационной эффективности, их достоинства и ограничения ОК-5, ОК-6;
- основные характеристики личности, группы и организации, влияющие на поведение ОК-5, ОК-6;

- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач ОК-5, ОК-6;
- современные концепции организации операционной деятельности ОК-5, ОК-6;
- способы, формы и виды коммуникаций в деловой сфере ПК2;
- содержание делового этикета ОК-5, ОК-6;
- техники и формы деловых коммуникаций ОК-5, ОК-6;
- основные информационные ресурсы в области формирования коммуникативных навыков и информационно-психологической поддержки персонала ОК-5, ОК-6;
- основные коммуникационные барьеры ОК-5, ОК-6;
- способы включения участников в деловую коммуникацию ОПК-3;
- методы анализа типичных ситуаций деловой коммуникации ОПК-3;
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами ОПК-3;
- основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций ОК-5, ОК-6;
- технологии проведения аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры ОПК-3

Уметь:

- критически оценивать с разных сторон поведение как группы людей в целом, так и отдельных личностей ОК-5, ОК-6;
- анализировать тенденции поведения людей в сфере профессиональной деятельности, а также уметь на этой основе управлять поведением организации ОПК-3;
- эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды ОПК-3;
- выбирать адекватные средства для общения; анализировать возможности управления поведением людей в конкретных ситуациях ОПК-3;
- анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений ОПК-3;
- оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений ОПК-3;
- анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации ОПК-3;

Владеть:

- навыками делового общения: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации ОК-5, ОК-6;
- навыками проектирования организационной структуры, осуществления распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования ОПК-3;
- владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций ОК-5, ОК-6;
- навыками кооперации с коллегами, работе в коллективе ОК-5, ОК-6;
- навыками предсказания поведения работника в будущем, управления поведением людей ОК-5, ОК-6.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры			
		6			
Аудиторные занятия (всего)	16	16			
В том числе:					-
Лекции	4	4			

Практические занятия (ПЗ)	12	12			
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)	147	147			
В том числе:					-
Курсовой проект (работа)	40	40			
Расчетно-графические работы					
Реферат (при наличии)					
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>					
<i>Задание в ГЕКАДЕМе</i>	107	107			
<i>КСР</i>	8	8			
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	9	9			
Контактная работа (всего)	68	68			
Общая трудоемкость	часы	180			
	зачетные единицы	5			

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля). Все разделы и темы нумеруются

Раздел 1. Введение в организационное поведение.

Тема 1.1. Введение. Организационное поведение как междисциплинарное направление исследований организаций. Объект и предмет изучения организационного поведения как научного знания. Природа и характеристика организации.

Тема 1.2. Организационное поведение. Поведение: сущность, формы проявления. Психологические теории поведения. Организационно-психологические переменные и процессы, уровни и критерии анализа организационного поведения.

Раздел 2. Управление поведением сотрудников организации.

Макроподход к изучению организационного поведения

Тема 2.1. Организационная (корпоративная) культура: понятие о корпоративной культуре, функции. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации.

Тема 2.2. Модели описания корпоративной культуры. Модель AGIL Парсонса. Модель Э.Шайна и др. Диагностика корпоративной культуры. Церемонии, ритуалы, символы, мифы и другие проявления культуры организации. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации.

Тема 2.3. Управление коммуникациями в организации. Модель эффективных коммуникаций – процесс с обратной связью. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие, горизонтальные и диагональные. Барьеры в организационных коммуникациях. Управление информационными потоками в организации.

Тема 2.4. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды. Динамика возникновения рабочей среды. Свобода действий. Дизайн рабочего задания. Рабочее задание, нагрузка, напряжение: стресс. Специфические виды нагрузки: неопределенность и отсутствие влияния. Измерение и управленческие влияния на уровне задания. Задание с точки зрения психологии: функциональная нагрузка, обогащение труда, удовлетворенность трудом. Понятие о качестве трудовой жизни. Психологический анализ работы. Структурирование работы. Новые тенденции в дизайне работ: бережливое производство.

Тема 2.5. Международные аспекты организационного поведения. Специфика организационной культуры в контексте национальных особенностей. Управление интернациональной рабочей силой. Производительность и культурные возможности. Коммуникации между представителями различных культур.

Раздел 3. Человек в организационной системе. Управление мотивацией сотрудников

организации.

Тема 3.1. Процессы восприятия и управление впечатлением. Понятие личности и ключевые черты личности. Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения. Социальное и межличностное восприятие. Стратегии поведения для управления впечатлением.

Тема 3.2. Трудовая мотивация и результативность организации. Понятие «мотивации». Мотивы и их виды: первичные и вторичные мотивы; Содержательные и процессуальные теории мотивации. Практические приложения теорий мотивации. Оценка результатов труда и вознаграждение.

Тема 3.3. Взаимовлияние человека и ситуации: рабочие процессы. Трудовая деятельность. Объяснение и оценка результатов действий: теории атрибуции и справедливости. Удовлетворенность работой, динамика изменения удовлетворенности. Преданность организации.

Тема 3.4. Социализация: долгосрочные процессы в работе. Компетенция в действиях. Условия мотивации. Разработка программ стимулирования труда.

Раздел 4. Групповое поведение людей в организации и управление групповыми формами работы.

Тема 4.1. Группы и их классификация. Формирование группы и факторы ее эффективности. Групповая динамика и ее составляющие. Сплоченность и конформизм в рабочих группах: условия и результаты.

Тема 4.2. Групповая продуктивность и решение проблем. Партисипативное управление и процесс группового принятия решений. Использование групповых форм работы в организации для увеличения эффективности ее деятельности. Типы команд. Формирование команд и оценка эффективности командной работы.

Тема 4.3. Природа и сущность конфликта. Причины, условия и функции конфликта. Типы конфликтов. Разрешение конфликтов. Стили поведения в конфликте. Управление конфликтом. Решение конфликтов путем переговоров. Доверие, власть и микрополитика.

Тема 4.4. Лидерство и власть в организации: власть и личное влияние; баланс власти и влияния. Поведение руководителя и успех в управлении. Модели стилей менеджмента по И. Адизесу. Организационная сущность управления. Методы управления персоналом организации: ситуативный подход в управлении; управление, ориентированное на цели. Стили руководства: по Левину, по Лайкерту, по Макгрегору (теории X и Y); стиль руководства, ориентированный на работу (задачу) или на человека; по Блейку - мутона, по Танненбауму - Шмидту, по Фидлеру, по Вруму-Йеттону, по Херси-Бланшару, по Арджирису.

Раздел 5. Организационное поведение как основа организационного развития.

Тема 5.1. Управление изменениями в организации. Стили организационного поведения. Управление изменениями: управление противоречиями. Тактика общения с сопротивлением изменениям

Тема 5.2. Организационное развитие: методы и модели организационного развития. Инновационное поведение в организации.

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов и тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин (вписываются разработчиком)									
		1.2	2.3	2.4	3.1	3.3	3.4	4.1	4.3	5.1,	
1.	Б1.Б. 20 Управление проектами				3.1 3.2				4.1 4.2	4.3	5.1, 5.2

5.3. Разделы и темы дисциплин (модулей) и виды занятий

№ п/ п	Наименование раздела и темы	Виды занятий в часах					Всего
		Лек ц.	Практ. зан.	Семи нар	Лаб зан.	СР С	
1.	Раздел 1. Введение в организационное поведение	0,5				6,5	7
2.	Раздел 2. Управление поведением сотрудников организации. Тема 2.1. Организационная (корпоративная) культура. Тема 2.2. Модели описания корпоративной культуры Тема 2.3. Управление коммуникациями в организации Тема 2.4. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды Тема 2.5. Международные аспекты организационного поведения	0,5	4			32,5	37
3.	Раздел 3. Человек в организационной системе. Управление мотивацией сотрудников организации. Тема 3.1. Процессы восприятия и управление впечатлением. Тема 3.2. Трудовая мотивация и результативность организации. Тема 3.3. Взаимовлияние человека и ситуации: рабочие процессы. Тема 3.4. Социализация: долгосрочные процессы в работе.	1	4			36	41
4.	Раздел 4. Групповое поведение людей в организации и управление групповыми формами работы. Тема 4.1. Группы и их классификация. Тема 4.2. Групповая продуктивность и решение проблем. Тема 4.3. Природа и сущность конфликта. Управление конфликтом. Тема 4.4. Лидерство и власть в организации	1	2			36	39
5.	Раздел 5. Организационное поведение как основа организационного развития. Тема 5.1. Управление изменениями в организации. Тема 5.2. Организационное развитие: методы и модели организационного развития. Инновационное поведение в организации.	1	2			36	39
	итого	4	12			147	163

6. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоёмкость (часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	2	3	4	5

1.	Организационная культура: категория, типы, структура. Упражнения на определение типов организационных культур.	1	Устное выступление, задание в ГЕКАДЕМе	ОК-5, ОК-6
2.	Передача информации в межличностном общении и управление информационными потоками в организации. Упражнения на построение эффективных коммуникаций.	1	Решение кейса	ОПК-3
3.	Самопрезентации. Построение индивидуального имиджа менеджера, стратегии поведения для управления впечатлением.	1	Устное выступление, задание в ГЕКАДЕМе	ОПК-3
4.	Закономерности восприятия людьми друг друга в общении: организация и искажения. Упражнения «Предрассудки в нашей жизни», «Как мы относимся к различиям».	1	Решение кейса	ОК-5, ОК-6
6.	Динамика возникновения рабочей среды. Свобода действий. Дизайн рабочего задания. Решение кейса «Кондитерская фабрика».	1	Решение кейса	ОК-5, ОК-6
7.	Тренинг «Групповая сплоченность и коллективное принятие решений»	2	Активность участия	ОК-5, ОК-6
8.	Проект «Особенности ведения национального бизнеса»	2	Активность участия	ОПК-3
9.	Разрешение конфликтов. Стили поведения в конфликте. Решение конфликтов путем переговоров. Современные техники разрешения конфликтов. Решение кейсов	1	Решение кейса	ОПК-3
10.	Тренинг «Лидерство». Решение кейсов	2	Решение кейса	ОК-5, ОК-6

6.1. План самостоятельной работы студентов

№ нед.	Тема	Вид самостоятельной работы	Задание	Количество часов
1-6	1.2, 2.1, 2.2	Групповой проект	Исследование «Корпоративная культура компании, в которой вы работаете»	10
2-18	По выбранной теме	Индивидуальное задание	Курсовая работа	40
7-10	2.1, 2.2, 2.4	Индивидуальное задание (ГЕКАДЕМ)	Семинар по фильмам	10
13	3.2, 3.3	Индивидуальное задание (ГЕКАДЕМ)	Кейс «Мотивация»	5
9-11	2.1, 2.2, 2.5	Индивидуальное задание (ГЕКАДЕМ)	Эссе	5
13-15	2.5	Групповой проект (аудиторное и ГЕКАДЕМ)	Проект «Особенности ведения национального бизнеса»	5
16	4.3	Индивидуальное задание (ГЕКАДЕМ)	Кейс «Конфликт»	5
16-17	По выбранной теме	Индивидуальное задание (ГЕКАДЕМ)	Текст – описание исследовательской работы	20
16-17	По выбранной теме	Публичное выступление - презентация	Защита курсовой работы	5
18	По всем изученным темам	Индивидуальное задание (ГЕКАДЕМ)	on-line тест	10

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Учебный процесс сопровождается дополнительными дистанционными материалами и

заданиями в системе Гекадем – разработке БМБШ ИГУ - <http://hecadem.irk.ru/>. Описание системы предложено: <http://hecadem.irk.ru/about.php>. Студенту предлагается ряд учебных материалов, тестирование, семинарские занятия. Закрытие учебного модуля в системе Гекадем является обязательным условием для допуска в промежуточному тестированию. Методические материалы находятся здесь: <http://hecadem.irk.ru/doc/>

Работа в дистанционном курсе в системе ГЕКАДЕМ предполагает выполнение разнообразных заданий: написание эссе, решение кейсов, wiki-проект, рефлексивный анализ, семинар по фильмам. Ниже приводится пример методических рекомендаций.

Задание «Эссе»

Прежде всего, вам необходимо прочитать файл «требования к написанию эссе». Надеюсь, что вы это сделали и уже убеждены, что вам необходимо уметь писать эссе. Тогда давайте уточним, какое именно эссе я от вас хочу получить?

Вы должны написать эссе объективное (где личностное начало подчинено предмету описания или какой-то идее), а по традиционной классификации это должно быть скорее аналитическое/ критическое/ рефлексивное эссе.

Ваше эссе должно содержать:

- четкое изложение сути поставленной проблемы, т.е. что в прочитанной вами книге наиболее заинтересовало вас,
- включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины «организационное поведение»
- выводы, обобщающие авторскую (т.е. вашу) позицию по поставленной проблеме.

Теперь давайте уточним, что же должно стать предметом или идеей вашего эссе. Предметом описания в вашем эссе должна быть организационная культура или отдельные ее элементы и их влияние на эффективность бизнеса, описанные в книге, которую вы прочитали.

Как должно быть построено ваше эссе?

Построение эссе - это ответ на вопрос или раскрытие темы, которое основано на классической системе доказательств.

Структура эссе.

1. **Титульная часть** – автор (т.е. ФИО, курс), заглавие (Эссе по книге «...»), библиографические данные книги);

2. **Введение** - суть и обоснование выбора данной книги, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего описания.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в книге?», «Почему книга, которую я раскрываю, является важной?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по книге?», « Могу ли я разделить книгу на несколько мелких тем?».

3. **Основная часть** - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и

иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

Хорошо проверенный (и для большинства — совершенно необходимый) способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать (и ответить на вопрос, хороши ли замысел). Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. **Заключение** - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Оно подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация (текстовая), цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение (импликацию).

Общий объем эссе – не более 3-4 страниц формата А4, шрифт 12 «Times New Roman», 1.5интервала.

7. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

- Мотивация персонала в соответствии с бизнес - целями компании.
- Опыт Российских и иностранных компаний по формированию системы мотивации персонала.
 - Развитие и повышение конкурентоспособности компании через эффективное руководство/лидерство.
 - Опыт внедрения эффективного дизайна рабочего задания (на примере конкретной фирмы).
 - Проблемы построения эффективной системы внутрикорпоративных коммуникаций.
 - Организация коммуникаций с клиентами (на примере конкретной фирмы) как средство повышения конкурентоспособности компании
 - Возможности партисипативного управления как новой парадигмы ведения бизнеса.
 - Внедрение систем мотивационного менеджмента в деятельность компании
 - Формирование управленческих команд (анализ проблем, методы, подходы.)
 - Конструирование эффективной работы в команде.
 - Создание и развитие самоуправляемых команд.
 - Управление диверсификацией рабочей силы.
 - Научающиеся организации. Технологии развития.
 - Технологии предупреждения и разрешения конфликтов в коммерческих организациях.
 - Непсихологические методы диагностики конфликтогенных сотрудников и управление их поведением.
 - Способы предупреждения и управления стрессами.
 - Внедрение технологий тайм-менеджмента как условие эффективности бизнеса
 - Оценка готовности персонала к организационным изменениям.
 - Адаптация персонала при слиянии и реорганизации компаний к особенностям новой организационной культуры
 - Конфликты культур в транснациональных компаниях и возможные решения в управлении ими.
 - Корпоративная культура региональных представительств иностранных компаний (сравнительный - межкультурный аспект).
 - Корпоративная культура виртуальных организаций.

- Роль корпоративной культуры в достижении стратегических задач компании (кросс - культурные аспекты).
- Влияние национальных и региональных особенностей корпоративной культуры в управлении персоналом.
- Зависимость эффективности коммуникаций продавцов от программ стимулирования труда.
- Анализ современных способов создания и развития корпоративной культуры в Российском бизнесе (по материалам журнала «Корпоративная культура»)
- Изучение зависимости мотивации от различных формальных факторов (уровень образования, возраст и т.д.)
- Изучение удовлетворенности трудом и разработка решений по совершенствованию условий рабочей среды.
- Влияние корпоративной культуры на мотивацию (на примере конкретной фирмы)
- Проблемы формирования доверия как основы организационной культуры.
- Проблемы формирования доверия через руководство.
- Системы нематериального стимулирования и их использование на предприятии для повышения лояльности сотрудников.
- Исследование лояльности студентов 1-4 курсов Сибирско-американского факультета
- Исследование готовности студентов САФ к работе в командном формате

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):

а) основная литература

1. Литвинюк А. А. Организационное поведение: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс]/ А. А.Литвинюк.- М.: Юрайт, 2012.- 2012.- 505 с.- (Бакалавр).- (ЭЧЗ «Библиотех»)
2. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. - М. : Дашков и К, 2010. - 232 с. - ISBN 9785394003783
3. Соколова, М. И. Организационное поведение: управление поведением людей в организации : учебник / М. И. Соколова. - М. : Проспект, 2011. - 272 с. - ISBN 9785392026920

б) дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Организационное поведение: учеб. пособие / С. А. Шапиро. - М.: КноРус, 2012. - 352 с. - (Для бакалавров). - ISBN 9785406012871

Также рекомендуем:

2. Згонник, Л. В. Организационное поведение: учебник / Л. В. Згонник. - М.: Дашков и К, 2010. - 232 с. - ISBN 9785394003783
3. Harvard Business Review . - М.: ЗАО "Алмаз-Пресс", 2009, 2010, 2011, 2012
4. Брукс Ян. Организационное поведение: индивидуумы, группы и организации: учебник: 3 изд. – М.: Дело и Сервис, 2008. – 464с.
5. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник для вузов / В. Р. Веснин. - М.: Проспект, 2011. - 688 с. - ISBN 9785392012688
6. Карьера. - М.: ИД Родионова, 2007, 2008
7. Корпоративная Культура. - М.: Фонд "Праздник", 2009, 2010, 2011, 2012
8. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение: учебник для вузов/ Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 487 с. - ISBN 9785238021867
9. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 329 с. - (Высшее образование)
10. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе: от столкновения к взаимопониманию/ пер. с англ. – М.: Дело, 1999 – 440с.
11. Менеджмент сегодня. - М.: Изд. дом Гребенникова, 2009, 2010, 2011, 2012
12. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение/ перев. С англ. Под ред. Ю.Н. Каптуревского – СПб: Питер, 2000. – 448с.

13. Резник, С. Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : учеб. пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина; ред. С. Д. Резник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 320 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 9785160050003
14. Российский журнал менеджмента. - СПб.: Санкт-Петерб. гос. ун-т, 2009, 2010, 2011, 2012
15. Свой Бизнес. - М.: ООО "Гейм Лэнд", 2009, 2010, 2011, 2012
16. Управление персоналом. - М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2009, 2010, 2011, 2012

в) программное обеспечение

- курс обеспечен электронными материалами в системе «ГЕКАДЕМ»
- в курсе выложены презентации, которые студенты могут посмотреть в системе с помощью программы PowerPoint

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

- <http://elibrary.ru/> – крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.
- <http://azps.ru> – сайт по психологии: предлагает описание психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов
- www.grebennikov.ru - издательский дом Гребенникова, обширные подборки статей по различным проблемам управления людьми;
- www.kadrovik.ru – портал Национального союза кадровиков.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля):

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	<p>Оборудована специализированной (учебной) мебелью на 40 студентов и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.</p> <p>Набор демонстрационного оборудования включает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Передвижной проекционный столик Medium VT3 с полками для проектора и ноутбука. 2. Проектор SONY Sony VPL-CX21, LCD, 2100 ANSI Lm, XGA, 1,9 кейс. 15 5» 3. Ноутбук Sony VAIO (VPC-EB3M1R/BQ) i3 370M (2.4)/4096/320/Ati HD5650 1Gb/DVD-Smulti/WiFi/BT/Cam/MS Win7 <p>Оснащена учебно-наглядными пособиями и электронными презентациями, обеспечивающими тематические иллюстрации по всем темам, указанным в рабочей программе</p>	<p>БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007</p> <p>Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015</p> <p>Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA. - договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008</p> <p>Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015</p> <p>Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016</p> <p>Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010</p> <p>Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Academic</p>

	дисциплины	Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015 Межсетевой экран, функционал Проху - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013 Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа	Оборудована специализированной (учебной) мебелью на 40 студентов и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Набор демонстрационного оборудования включает: 1. Передвижной проекционный столик Medium VT3 с полками для проектора и ноутбука. 2. Проектор SONY Sony VPL-CX21, LCD, 2100 ANSI Lm, XGA. 1,9 кейс. 15 5» 3. Ноутбук Sony VAIO (VPC-EB3M1R/BQ) i3 370M (2.4)/4096/320/Ati HD5650 1Gb/DVD-Smulti/WiFi/BT/Cam/MS Win7	БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007 Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA. - договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015 Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой (LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016 Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010 Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Academic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015 Межсетевой экран, функционал Проху - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013 Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016
Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Оборудована специализированной (учебной) мебелью на 11 студентов, 5 рабочих мест, оснащенных компьютерами с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС ФГБОУ ВО «ИГУ». 1. 5 рабочих мест Системный блок HP compad dc7800SFF Dual Core PE-2180, 4 Gb DDR2 PC6400, 160GB SATA 3.0 HDD 2. Монитор ЖК (LCD) дисплей 17,0" ViewSonic "VA703m" 1280x1024, 8мс, TCO"03, серебр-черный (D-Sub, ММ) 3. Принтер Многофункциональное	БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007 Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA. - договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015 Антивирусные программы - Права на программы для

	<p>устройство Hewlett-Packard LaserJet 3055 All-in-One одна штука.</p>	<p>ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016</p> <p>Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010</p> <p>Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015</p> <p>Межсетевой экран, функционал Proху - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013</p> <p>Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы студентов</p>	<p>Оборудовано специализированной (учебной) мебелью на 10 студентов, оснащено компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет и обеспеченной доступом в ЭИОС ИГУ</p> <p>1. Системный блок Think Centre M80 Series SFF в комплекте: Intel® Core™ i3-540 Clarkdale 2.93GHz / 1333MHz / Dual Core™ / 4M/73W / LGA 1156/32nm/4GB PC3-10600 SDRAM x 2 /250 GB, 7200RPM SATA /DVD RW - 10шт</p> <p>2. Монитор ЖК (LCD) - монитор 20.0 ViewSonic "VA2013w" 1600x900, 5мс, TCO 03, черный (D-Sub) - 10шт</p> <p>3. Принтер HP LaserJet 5000N, A3, 22ppm, 32 MB, 250&500 sheet feeder, JetDirect 615n prn svr</p> <p>4. Принтер HP LaserJet 5100th, A3, 22ppm, 32 MB, 250&500 sheet feeder, JetDirect 615n prn svr</p>	<p>БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007</p> <p>Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015</p> <p>Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008</p> <p>Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015</p> <p>Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016</p> <p>Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010</p> <p>Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015</p> <p>Межсетевой экран, функционал Proху - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013</p> <p>Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016</p>
<p>Помещение для написания курсовых работ</p>	<p>Оборудована специализированной (учебной) мебелью на 11 студентов</p> <p>1. Системный блок HP compad dc7800SFF Dual Core PE-2180, 2Gb DDR2 PC6400, 160GB SATA 3.0 HDD, DVD, GigEth, kbd/mse opl, WinXPPro + VistaBusin + MSOfRe (new, repl</p>	<p>БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007</p> <p>Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015</p> <p>Операционные системы Windows по лицензионным</p>

	<p>GQ997ES,GWO71EA) 2. Монитор ViewSonic 21,5" VA2245a - LED [LED, 1920x1080, 10M: 1 5мс, 170гор, 160вер, D-Sub] 3. Принтер Многофункциональное устройство Hewlett-Packard LaserJet 3055 All-in-One одна штука. 4. Системный блок HP compad dc7800SFF Dual Core PE-2180, 2Gb DDR2 PC6400, 160GB SATA 3.0 HDD, DVD, GigEth, kbd/mse opl, WinXPPro + VistaBusin + MSOfRe (new, repl GQ997ES,GWO71EA) 5. Монитор ViewSonic 21,5" VA2245a - LED [LED, 1920x1080, 10M: 1 5мс, 170гор, 160вер, D-Sub]</p>	<p>программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015 Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016 Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010 Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015 Межсетевой экран, функционал Proxu - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013 Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016</p>
--	---	---

10. Образовательные технологии:

лекции, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги, самостоятельная работа в СЭИО ГЕКАДЕМ, встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов, экскурсии на предприятия города.

11. Оценочные средства (ОС):

11.1. Оценочные средства для входного контроля (могут быть в виде тестов с закрытыми или открытыми вопросами) – не применяются.

11.2. Оценочные средства текущего контроля формируются в соответствии с ЛНА университета.

Оценочные средства текущего контроля применяются в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе университета в виде промежуточных тестов, ситуационных задач, деловых и ролевых игр, заданий в СДИО ГЕКАДЕМ

11.3 Оценочные средства для промежуточной аттестации (в форме экзамена или зачета). Курсовая работа (публичная защита), экзамен, включающий ответы на теоретические вопросы, решение кейсов.

Оценка по курсу формируется по шкале 100 баллов, 100-86 отлично, 85- 71 хорошо, 70-60 удовлетворительно.

Оценка складывается из: 50% - оценка по курсу в системе Гекадем, 10% работа в семестре на семинарах, 20% - курсовая работа и 20% - итоговое тестирование студентов.

Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов:

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1	Текущий – промежуточные тесты №1, №2, №3	№1 - 1.1, 1.2, 2.1-2.3 №2 – 2.4-2.5, 3.1 – 3.4 №3 – 4.1 - 4.4	ОК-5, ОК-6, ОПК-3
2	Устное выступление на	1.1, 1.2	ОК-5, ОК-6, ОПК-3

	семинаре		
3	Письменные комментарии в семинаре ГЕКАДЕМ	2.1, 2.2, 2.3, 2.4	ОК-5, ОК-6, ОПК-3
4	Защита исследовательской работы - групповая	Все темы	ОК-5, ОК-6, ОПК-3
5	Решение кейсов	2.1, 2.2, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 5.1, 5.2	ОК-5, ОК-6, ОПК-3
6	Самопрезентация – устное выступление + письменный рефлексивный текст ГЕКАДЕМ	3.1, 3.3	ОК-5, ОК-6, ОПК-3
7	Проект ГЕКАДЕМ	2.1, 2.5, 4.4	ОК-5, ОК-6, ОПК-3
8	Защита курсовой работы	Все темы	ОК-5, ОК-6, ОПК-3
9	Письменный текст курсовой работы	Все темы	ОК-5, ОК-6, ОПК-3
10	Экзаменационный тест	Все темы	ОК-5, ОК-6, ОПК-3

Демонстрационный вариант теста №1

1. *Вертикальное разделение труда* – это ...

- a. разделение всей работы на составляющие компоненты;
- b. отграничивание работы по координированию действий от самих действий;
- c. разделение большого объема работы на многочисленные специализированные задания;
- d. деятельность по координированию работы других людей.

2. *Комплексное управление качеством* – это...

- a. стратегия преобразований внутри организации, которая предполагает, что постоянное повышение производительности труда может быть достигнуто при применении философии качества и статистических методов.
- b. фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование деловых процессов для достижения резких, скачкообразных улучшений главных современных показателей деятельности компании, таких, как стоимость, качество, сервис и темпы;
- c. предоставление права на принятие решений, касающихся служебных обязанностей работника, без необходимости получать дополнительное одобрение от кого-либо еще.

3. Какие из перечисленных характеристик не относятся к характеристикам организационной культуры:

- a. осознание себя и своего места в организации;
- b. коммуникационная система и язык общения;
- c. ведение бухгалтерского учета на предприятии;
- d. внешний вид, одежда и представление себя на работе;
- e. что и как едят люди, привычки и традиции в этой области;
- f. осознание времени, отношение к нему и его использование;
- g. логистические системы предприятия.

4. В рамках *Хоторнских исследований* было выявлено:

- a. При выполнении дневной нормы выработки большее влияние на рабочих оказывала предложенная исследователями система вознаграждения;
- b. При выполнении дневной нормы выработки большее влияние на рабочих оказывало социальное давление со стороны группы;
- c. При выполнении дневной нормы выработки большее влияние на рабочих оказывал страх быть уволенными из-за низких норм выработки;
- d. При выполнении дневной нормы выработки большее влияние на рабочих оказывал контроль со стороны исследователей.

5. Какое из ниже приведенных утверждений имеет отношение к *З.Фрейд*у:

- a. Он утверждал, что внутреннее единство психической организации личности обусловлено ее

- стремлением к успеху, самореализации, социальной идентификации;
- b. Он разработал учение о двух видах бессознательного: личное (вытесненные побуждения, забытые впечатления) и коллективное (инстинкты и архетипы);
 - c. В структуре личности он впервые выделил три сферы: бессознательную, предсознательную, сознательную;
 - d. Он утверждал, что человек это единственное существо, для которого проблемой является собственное существование, оно выступает в двух противоборствующих образах «Быть» и «Иметь».
6. Теории, рассматривающие организацию как социальную систему, утверждавшие, что основной движущей силой улучшения производительности является не только система материального поощрения, но и межгрупповая конкуренция, поэтому в центре внимания управления должны быть проблемы групповых отношений, коммуникационных барьеров, конфликтов и сотрудничества относятся к ...
- a. Системной парадигме
 - b. Поведенческой парадигме
 - c. Рационалистической парадигме
 - d. Школе человеческих отношений
7. Кто из представителей Рационалистической парадигмы или школы научного управления предложил принципы административного управления, который и по сей день используются в менеджменте
- a. Адам Смит
 - b. Роберт Оуэн
 - c. Чарльз Бэбидж
 - d. Анри Файоль
 - e. Макс Вебер
8. Кого из представителей Школы «человеческих отношений» можно назвать родоначальником этого направления и одним из главных исследователей Хоторнских экспериментов Мэри Паркер Фоллет
- a. Вильфредо Парето
 - b. Элтон Мейо
 - c. Д. Скэнлон
9. «Коммуникатор» - это один из *элементов коммуникативного процесса*, который можно охарактеризовать вопросом: С каким эффектом?
- a. Кто? (передает сообщение)
 - b. Как? (осуществляется передача)
 - c. Что? (передается)
 - d. Кому? (направлено сообщение)
10. *Коммуникации «руководитель-подчиненный»* - это ...
- a. такой тип коммуникаций, который одновременно является и каналом для распространения слухов
 - b. коммуникации, связанные с прояснением задач, приоритетов и ожидаемых результатов
 - c. обмен информацией между различными подразделениями организации для координации задач и действий
 - d. коммуникации, которые могут происходить по нисходящей или восходящей линиям.
11. К физическому *коммуникативному барьеру* не относится:
- a. географическая удаленность;
 - b. отвлекающий шум;
 - c. возраст людей;
 - d. статические помехи.
12. «*Ролевая культура*» по классификации Хенди имеет следующие характеристики:
- a. работой управляют процедуры и правила;
 - b. должностная инструкция или роль более важна, чем человек, ее исполняющий;

- c. она адаптивна и для нее важна работа в командах; предоставление персоналу значительной доли свободы выбора организационных форм;
- d. власть связывается с должностями, а не с людьми;
- e. существенную роль играет скорость выполнения работы, ориентация на высокий профессионализм работников и кооперативный групповой эффект;
- f. существенную роль играет система правил, стандартов деятельности, соблюдение которых, гарантирует ее эффективность.

13. В какой типологии корпоративной культуры автор, выделил параметры для анализа: взаимодействие с внешней средой, размер и структура организации, мотивация персонала, описав 8 типов культуры: культура «оранжереи», «собирателей колосков», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи». Кто автор (ы)?

Типология Г. Хофштеде

- a. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди
- b. Типология Р. Акоффа
- c. Типология М. Бурке

14. Какие из перечисленных **каналов** способствуют созданию в организациях открытой **коммуникации**, и в то же время являются каналом для распространения слухов

- a. Коммуникации «руководитель-подчиненный»;
- b. Межличностные коммуникации
- c. Межуровневые коммуникации;
- d. Коммуникации между руководителем и рабочей группой;
- e. Горизонтальные коммуникации;

15. Выполнение, каких из перечисленных условий снижают **эффективность управления распространением информации**:

- a. Канал распространения информации должен соответствовать сообщению
- b. Сообщать как хорошие, так и плохие новости
- c. Сообщения должны иметь только познавательный, но, ни в коем случае не эмоциональный характер
- d. Сообщение должно быть сложным и простым одновременно

Демонстрационный вариант теста №2

1. Когда при восприятии другого человека доминирует тенденция выявления тех аспектов ситуации, индивида, которые согласуются с собственными потребностями, ценностями и установками, говорят о такой закономерности восприятия как:

- a. *Эффект ареола*
- b. *Стереотипизация*
- c. *Избирательность*
- d. *Проекция*
- e. *Гало-эффект*

2. Параметр дизайна рабочего задания, который показывает, как много разнообразных видов деятельности включает в себя работа, и, таким образом, от выполняющего данную работу человека требуется использование ряда различных навыков и умений называется

- a. *Целостность*
- b. *Разнообразие навыков*
- c. *Важность*
- d. *Автономность*
- e. *Обратная связь*

3. Дать определение понятия «**Удовлетворенность трудом**» –

- a. *Временное эмоциональное состояние, для которого характерно позитивно окрашенное переживание расслабления; результат восприятия самим работником того, насколько хорошо его работа обеспечивает важные, с его точки зрения, вещи;*
- b. *Постоянная тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению*

к какому-то предмету;

c. Это конструкт, который включает в себе стремление человека долго оставаться в организации;

d. Весь комплекс факторов, направляющих и побуждающих поведение.

4. «Поколение X (Неизвестное поколение)» характеризуют следующие ценности:

a. готовность к изменениям, возможность выбора, глобальная информированность, техническая грамотность, индивидуализм, стремление учиться в течение всей жизни, неформальность взглядов, поиск эмоций, прагматизм, надежда на себя, равноправие полов;

b. в систему ценностей этой группы уже включены такие понятия, как гражданский долг и мораль, ответственность, но при этом психологи отмечают их наивность и умение подчиняться. На первый план для поколения выходит немедленное вознаграждение;

c. оптимизм, заинтересованность в личностном росте и вознаграждении, в то же время коллективизм и командный дух, культ молодости;

d. преданность, соблюдение правил, законов, уважение к должности и статусу, честь, терпение.

5. Согласно теории Ф.Герцберга к мотивационным факторам относятся:

a. политика и управление компанией

b. делегирование полномочий и ответственности

c. возможность роста

d. надежность работы

e. оплата труда

6. Кто из перечисленных авторов является автором известных **процессуальных теорий**

a. Дж. Адамс

b. Абрахам Маслоу

c. Клайтон Альдерфер

d. Фредерик Герцберг

e. Лейман Портер

7. К **вознаграждениям**, имеющим некоторые непосредственные издержки, относятся: *Выплата доли с прибыли*

b. Улыбки

c. Признание

d. Вечеринки в офисе

e. Особые виды работы

f. Служебный автомобиль

g. Акционерный опцион

8. К **средствам мотивационного менеджмента** в соответствии с иерархией потребностей Маслоу удовлетворяющих 1) физиологические потребности - _____, 2) потребность в безопасности - ____, 3) потребность в социальном принятии - _____, 4) потребность в признании и уважении - ____, 5) потребность в самоактуализации - ____ относятся:

a. Создать условия для социальной активности членов организации вне ее рамок (спортивные соревнования, общественные клубы, корпоративные вечеринки, т.д.)

b. Осуществление политики «работа без увольнений»

c. Обеспечить подчиненным возможности для обучения и развития, которые бы позволили полностью использовать их потенциал

d. Делегировать подчиненным дополнительные права и полномочия

e. Субсидирование жилья

Какие из ниже перечисленных утверждений истинны, а какие ложны?

(подчеркните соответствующее вашему мнению слово)

9. Пересмотр дизайна рабочего задания проводится в период проведения глобальных организационных изменений, например, внедрение новых технологий или реструктуризация

Истинно - **Ложно**

10. Организация как открытая система не обладает способностью к саморегуляции

Истинно - **Ложно**

11. Один из принципов социотехнического подхода гласит «Изменения в одной части открытой системы сказываются на других ее частях»

Истинно - **Ложно**

12. Вовлечение персонала и формирование у них приверженности организационным ценностям и целям, например издание внутренних журналов, командные брифинги, схемы предложения своих идей и проведение опросов, для того чтобы сотрудники смогли в большей степени отождествить себя с целями и миссией организации. Все это является современными тенденциями в дизайне рабочего задания

Истинно - **Ложно**

13. Процессуальные теории фокусируются на процессах мышления, благодаря которым люди предпочитают одно действие другому

Истинно **Ложно**

14. Для процессуальных теорий ожидания особую важность представляют собой три типа взаимосвязи: усилия - вознаграждение; справедливость – возможности; валентность – вознаграждение

Истинно **Ложно**

15. Послушайте песню В.Высоцкого, ответьте на вопрос: О каких ценностях эта песня? Какие из упомянутых качеств актуальны для профессии менеджер?

16. Посмотрите мультфильм «Кролень», ответьте на вопрос: какие эффекты восприятия барашка отражены в мультфильме и какие средства управления впечатлением были предложены кроленем?

17. Прочитайте внимательно кейс и ответьте на вопросы: Согласны ли вы с менеджером по персоналу? Почему? Если принять во внимание биографию Джерри, какие мотивы, из изученных вами могут оказаться очень важными для него? Какие мотивы будут менее существенными? Найдите в приведенном примере конкретные подтверждения каждому мотиву.

Когда Джерри Слейт был ребенком, родители всегда поощряли его за проявление независимости. В школьные годы он вполне преуспевал и в классе, и вне его. В начальной школе он всегда старался выступать в роли регулировщика движения или наблюдать за порядком в столовой. Правда, маму беспокоило, что он не особо ладил со своими ровесниками. Но Джерри обычно объяснял это так: «Они мне не нужны. Кроме того, многие вещи они не могут делать так же хорошо, как я. А у меня нет времени им помогать; я слишком занят самосовершенствованием. Джерри продолжал преуспевать и в старших классах, и в колледже. Он всегда был одним из первых по успеваемости в своем классе, очень хорошо бежал на длинные дистанции и входил в команду по легкой атлетике, как в школе, так и в колледже. В колледже он не вступал в студенческие общины и жил на квартире. Окончив колледж, Джерри пошел работать в крупную страховую компанию и скоро стал одним из лучших агентов. Джерри очень гордился тем, что был в пятерке самых лучших страховых агентов в течение шести лет из восьми, что он проработал в компании.

В головном офисе страховой компании исполнительный комитет, ответственный за назначение людей на ключевые должности, обсуждал вакансию менеджера по продажам на Среднем Западе. Менеджер по персоналу представил следующий доклад: «Как вы знаете, регион Среднего Запада отстает от других по уровню продаж. Нам необходимо найти сильно мотивированного человека, чтобы он в этой ситуации мог принять на себя ответственность и изменить ситуацию. После тщательного поиска я рекомендую на эту должность Джерри Стейта. Как вам известно, Джерри очень хорошо работает в компании, и достиг выдающихся результатов. Он очень мотивированный человек. Я думаю, что он именно тот, кто нужен для этой работы».

Пример кейса

Кейс «Мотивация персонала в торговой фирме «Трикотаж»»

Сегодня для достижения целей компании требуются хорошо мотивированные работники, обладающие высоким самоконтролем и самоотдачей. Только те организации, в которых сотрудники осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование мотивации работников – это важное направление в управлении любой бизнес-организации нацеленной на реализацию долгосрочной стратегии развития.

Фирма «Трикотаж» занимается оптовой и розничной торговлей детских товаров, начинала свое существование с одного розничного магазина. На начальном этапе основной целью компании было «чтобы выжить», выйти в точку безубыточности, занять свою нишу на рынке подобных товаров. Получив первую прибыль, компания взяла направление на расширение бизнеса и развитие сети розничных магазинов. На сегодняшний день фирме «Трикотаж» 9 лет: в ее состав входят три магазина розничной торговли и оптовый склад. Численность сотрудников на сегодняшний день составляет 26 человека. Мы обслуживаем клиентов, начиная от дальнего востока до московской области.

Миссия компании заключается в том, чтобы предоставить населению качественный ассортимент детских товаров. Мы стремимся стать любимым магазином детских товаров, создать сеть супермаркетов, основываясь на предпочтениях покупателя.

Наш успех основывается на общих ценностях - качестве обслуживания, честности, взаимном доверии и постоянном желании изменяться в сторону покупателя.

Сейчас основной стратегической целью компании является создание сети розничных супермаркетов детских товаров. В этом году мы поставили цель: войти очень плотно в сеть интернет. Для этого мы хотим открыть интернет-магазин, который должен быть взаимосвязан с нашей торговой базой. Также выйти на оборот, который соответствовал 30% обороту розничного супермаркета компании.

Структура организации в нашей компании сформировалась совсем недавно.



Рис. 1 Организационная структура фирмы «Трикотаж»

Состав и структура персонала фирмы "Трикотаж"

Показатели	Годы					
	2009		2010 г.		2011 г.	
	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу
Среднегодовая численность, всего	15	100	17	100	26	104
продавцы	9	58,5	10	58,8	14	56
руководители	1	6,5	1	6	1	4
бухгалтер	1	6,5	1	5,88	2	8
специалисты (менеджер, администратор)	3	22	4	23,52	6	24
водители	1	6,5	1	5,88	1	4
грузчики			0	0	2	8

Из представленных данных видно, что основную долю работников предприятия составляют продавцы-консультанты, подавляющее большинство являются женщины, средний возраст сотрудников от 30 до 38 лет. 80% работников имеют средне-специальное образование. Средний стаж работы на предприятии 2-4 года.

В целом, необходимо отметить, что численность сотрудников фирмы "Трикотаж" с каждым годом увеличивается, сотрудники ежегодно проходят обучение по различным программам.

Система оплаты труда у продавцов определена только процентом от продаж. Продавец предельно четко представляет, сколько он заработает за один день, при этом также понимает степень риска не получить ничего, если за день не удалось продать ни одной единицы товара (не всегда это только вина продавца). Для администраторов и менеджеров заработная плата разделена на несколько составляющих: Оклад (сумма фиксированная) + процент от общего оборота за один месяц.

Для работников бухгалтерии грузчиков и водителя достаточно трудно представить от чего заработная плата должна зависеть. Поэтому была определена фиксированная сумма. Один раз в году данная сумма пересматривается.

Также существует система штрафов, в которой зафиксированы основания для наложения санкций. Для каждой должностной единицы действия, на которые накладывается штраф разные. Но существуют и общие положения:

1. опоздание на работу - санкции: 1-й раз беседа, 2-й раз предупреждение, 3-й раз-штраф
2. закрытие магазина или офиса раньше определенного времени - санкции аналогичные.

Существующая система мотивации компании основана в основном на материальных стимулах и мотивах. Моральное стимулирование практически не применяется. Руководство предпочитает воздействовать на мотивацию сотрудников путем денежного вознаграждения.

С целью оценки эффективности существующей системы мотивации в компании было проведено исследование, характеризующие степень удовлетворенности работой сотрудников компании (по модели Ф. Герцберга).

В ходе исследования был проведен анонимный анкетный опрос, позволивший изучить социально-психологический климат, проблемы мотивации и стимулирования труда сотрудников, приоритеты мотивации и удовлетворенность работой.

В результате проведенного исследования было установлено, что социально-психологический климат в данном коллективе напряженный, неблагоприятный. Зреет недовольство, которое накапливается и периодически выплескивается друг на друга. Нет доверия между сотрудниками. На вопрос: "Все ли члены вашего коллектива отличаются честностью и

порядочностью?" больше 80% ответили "нет" или "затрудняюсь ответить".

Характер взаимоотношений с руководителем во многом формирует внутриорганизационное поведение персонала. Одним из аспектов этих взаимоотношений является учет руководителем мнения своих подчиненных при организации процесса их работы. Опрос показал, что при организации работы сотрудников предприятия руководитель не считается с их мнением и оставляет за собой единоличное право решать, каким образом должен организовываться рабочий процесс персонала. Такие ситуации не способствуют высокой трудовой активности персонала, так как в данном случае сотрудники выступают не более чем исполнители, что нравится далеко не всем людям.

Большинство людей предпочитают самостоятельно организовывать свой трудовой процесс в соответствии с особенностями своих внутренних мотивировок, физическими и психологическими особенностями личности.

Таблица 2

Факторы удовлетворенности системой оплаты труда, взаимоотношениями в коллективе (в процентах от общего числа опрошенных)

Вопрос	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Все ли члены Вашего коллектива отличаются честностью и порядочностью?	23	70	7
Довольны ли Вы:			
Справедливостью установления оклада	5	95	0
Справедливостью процентной надбавки от объема продаж	7	93	0
Справедливостью морального поощрения и санкций	3	97	0
Вы бы хотели работать:			
только на проценте от оборота	55	45	-
только на окладе	30	50	20
Считается ли руководитель с Вашим мнением в процессе работы?	19	81	0
Предпочитаете ли Вы самостоятельно организовывать свой рабочий процесс?	65	35	0

Таблица 3

Факторы, вызывающие недовольство и готовность сменить место работы (в процентах от общего числа опрошенных)

Вопрос	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Отсутствие справедливой оценки и признания результатов деятельности со стороны руководства	66	31	3
невнимание или формальное отношение со стороны руководства организации и подразделения к личным и профессиональным проблемам сотрудника	60	40	
отсутствие положительных эмоциональных связей и взаимопомощи между сотрудниками	29	68	3
конфликты в коллективе, отсутствие взаимопонимания с коллегами	25	75	0
авторитаризм руководства, управление без учета мнения сотрудников	14	79	7
содержание деятельности, не вызывающее интереса	14	65	21

Основным фактором, вызывающим недовольство и готовность сменить место работы является отсутствие справедливой оценки и признание результатов деятельности со стороны руководства (66%) и невнимательность и формальное отношение со стороны руководства (60%).

29% опрошенных в качестве таких факторы указали на отсутствие положительных эмоциональных связей и взаимопонимания между сотрудниками.

Таблица 4

Факторы, влияющие на готовность предать интересы организации
(в процентах от общего числа опрошенных)

Вопрос	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
обиды, несправедливое отношение со стороны руководства	80	10	10
личность или имидж руководителя, вызывающие у сотрудников личную антипатию	60	35	5
низкая сплоченность коллектива, процветание позиции "каждый сам за себя"	40	55	5
отсутствие проявлений заботы о сотрудниках со стороны руководства	35	55	10
неоптимальный уровень загруженности сотрудника работой	20	75	5

Так, основными факторами, которые могут способствовать преданию интересов организации являются обиды и несправедливое отношение со стороны руководства (80%), и также личность и имидж руководителя (60%). Помимо этого, сотрудники отмечают низкую сплоченность коллектива (40%) и отсутствие проявлений заботы о сотрудниках со стороны руководства (35%).

Таким образом, выявлен ряд факторов, которые влияют на снижение лояльности персонала по таким ключевым аспектам, как готовность продолжать деятельность в организации и преданность ее интересам. Очевидно, что многие из них связаны с ведущими ценностями организации и стилем руководства. Особо следует выделить такой фактор, как несправедливость отношения к сотруднику со стороны руководства, который, согласно результатам исследования, имеет ключевое значение в формировании нелояльности к организации. Именно нелояльность к организации вызывает текучесть кадров, которая на данном предприятии очень велика.

Особо следует выделить такой фактор, как несправедливость отношения к сотруднику со стороны руководства, который, согласно результатам исследования, имеет ключевое значение в формировании нелояльности к организации.

Кроме того, к проблемам, связанным с низкой мотивацией персонала, также можно отнести: недостаточное внимание к учебе и стажировке; нежелание работников повышать свою квалификацию за свой счет.

Вопросы:

1. Составьте перечень проблем, связанных с персоналом данной фирмы в рейтинговом порядке по степени значимости или используя причинно-следственную диаграмму Исикавы.
2. Предложите систему мотивации, направленную на удержание персонала, повышение его удовлетворенности и решение стратегических задач фирмы.

Примерный экзаменационный тест

Выберите один правильный ответ

(за каждый правильный ответ на вопрос 2 балла)

1. Вертикальное разделение труда – это ...

- e. разделение всей работы на составляющие компоненты;
- f. отграничивание работы по координированию действий от самих действий;
- g. разделение большого объема работы на многочисленные небольшие специализированные задания;
- h. деятельность по координированию работы других людей.

2. Комплексное управление качеством – это...

d. стратегия преобразований внутри организации, которая предполагает, что постоянное повышение производительности труда может быть достигнуто при применении философии качества и статистических методов.

e. фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование деловых процессов для достижения резких, скачкообразных улучшений главных современных показателей деятельности компании, таких, как стоимость, качество, сервис и темпы;

f. предоставление права на принятие решений, касающихся служебных обязанностей работника, без необходимости получать дополнительное одобрение от кого-либо еще.

3. Какие причины предпочтений в условиях организации труда, указанные рабочими в рамках **Хоторнских исследований** принято называть **«Хоторнским эффектом»**:

a. Малочисленная группа, новизна ситуации и экспериментальное помещение

b. Тип контроля, новизна ситуации и вариативность заработка

c. Интерес к эксперименту; внимание, которое привлекало к себе помещение для эксперимента и новизна ситуации.

4. Какое из ниже приведенных утверждений имеет отношение к **А.Адлеру**:

a. Он утверждал, что внутреннее единство психической организации личности обусловлено ее стремлением к успеху, самореализации, социальной идентификации;

b. Он разработал учение о двух видах бессознательного: личное (вытесненные побуждения, забытые впечатления) и коллективное (инстинкты и архетипы);

c. В структуре личности он впервые выделил три сферы: бессознательную, предсознательную, сознательную;

d. Он утверждал, что человек это единственное существо, для которого проблемой является собственное существование, оно выступает в двух противоборствующих образах «Быть» и «Иметь».

5. «Сообщение» - это один из **элементов коммуникативного процесса**, который можно охарактеризовать вопросом:

a. С каким эффектом?

b. Кто? (передает сообщение)

c. Как? (осуществляется передача)

d. Что? (передается)

e. Кому? (направлено сообщение)

6. Неформальные коммуникации

a. такой тип коммуникаций, при котором возможно распространение слухов;

b. коммуникации, связанные с прояснением задач, приоритетов и ожидаемых результатов;

c. обмен информацией между различными подразделениями организации для координации задач и действий;

d. коммуникации, которые могут происходить по нисходящей или восходящей линиям.

7. Реинжиниринг — это...

a. стратегия преобразований внутри организации, которая предполагает, что постоянное повышение производительности труда может быть достигнуто при применении философии качества и статистических методов.

b. фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование деловых процессов для достижения резких, скачкообразных улучшений главных современных показателей деятельности компании, таких, как стоимость, качество, сервис и темпы;

c. предоставление права на принятие решений, касающихся служебных обязанностей работника, без необходимости получать дополнительное одобрение от кого-либо еще.

8. Специфические процессы, посредством которых происходит **движение и обмен информацией** внутри организации, которые осуществляются между членами организации, ее клиентами, поставщиками, дистрибьютерами, деловыми партнерами обеспечивающими поступление жизненно важной для предприятия информации обычно называются

a. неформальные коммуникации

b. партнерские коммуникации

- c. организационные коммуникации
 - d. межличностные коммуникации
9. К **формальным каналам** не относятся:
- a. Коммуникации «руководитель-подчиненный»;
 - b. Межуровневые коммуникации;
 - c. Коммуникации между руководителем и рабочей группой;
 - d. Межличностные коммуникации;
 - e. Горизонтальные коммуникации.
10. Теория ERG (К.Альдерфер) описывает следующие группы потребностей
- a. Потребности физиологические, в безопасности, социальные, в самоуважении, в самоактуализации;
 - b. Гигиенические и мотивирующие факторы
 - c. Потребности существования, связей, роста
 - d. Потребности достижения, аффилиции, власти
11. На стадии _____ группы ее члены мотивированы и способны решать сложные задачи, справляться с внутренним разногласиями, ее структура становится стабильной, группа в целом испытывает чувство удовлетворения
- a. Формирование
 - b. Функционирование
 - c. Расставание
 - d. Бурление
 - e. Нормирование
12. Эффективнее всего, работают группы, занятые решением проблемы, в состав которых входит членов:
- a. не больше 3-4;
 - b. 5-7;
 - c. 8-10;
 - d. примерно 12-13.
13. Они представляют собой сложные эмоциональные состояния, общий эмоциональный настрой членов группы, совокупность овладевших ими в определенный период переживаний, которые в значительной степени определяют направленность, ориентацию и характер всех проявлений психологии группы и отдельных ее членов
- a. Традициями
 - b. Устремлениями
 - c. Групповые настроения
 - d. Групповым мнением
 - e. Взаимоотношениями
14. Способность правильно взаимодействовать и поощрять вклад любого члена команды по заслугам и без предвзятости, сильно развитое чувство справедливости - это достоинства которыми должен обладать человек, исполняющий в команде роль
- a. Реализатор
 - b. Генератор идей
 - c. Искатель ресурсов
 - d. Председатель
15. Талант, интеллект, воображение, знания - это достоинства, которыми должен обладать человек, исполняющий в команде роль
- a. Оценщик
 - b. Генератор идей
 - c. Командный игрок
 - d. Искатель ресурсов
16. Если выполнение решения требует глубокой заинтересованности, то обычно предпочитают следующую форму принятия решения:

- a. авторитарную;
- b. голосование большинством голосов;
- c. групповой консенсус;
- d. групповое мышление.

17. Тенденция культуры ценить стереотипные мужские или женские признаки, отражает то, насколько организация делает упор на конкуренции и напористости, или на чувствительности к межличностным отношениям и озабоченности отношениями отражает содержание параметра национальной культуры по Хофштеде, который называется:

- a. Маскулинность – феминность
- b. Дистанция власти
- c. Избегание неопределенности
- d. Индивидуализм – коллективизм
- e. Долгосрочная - краткосрочная ориентация

18. «Молчаливое поколение» характеризуют следующие ценности:

a. оптимизм, заинтересованность в личностном росте и вознаграждении, в то же время коллективизм и командный дух, культ молодости;

b. готовность к изменениям, возможность выбора, глобальная информированность, техническая грамотность, индивидуализм, стремление учиться в течение всей жизни, неформальность взглядов, поиск эмоций, прагматизм, надежда на себя, равноправие полов;

c. преданность, соблюдение правил, законов, уважение к должности и статусу, честь, терпение;

d. всистему ценностей этой группы уже включены такие понятия, как гражданский долг и мораль, ответственность, но при этом психологи отмечают их наивность и умение подчиняться. На первый план для поколения выходит немедленное вознаграждение.

19. Один из крупных исследователей корпоративной культуры Е. Schein выделил три уровня корпоративной культуры. Уровень, который можно охарактеризовать как ценности, принимаемые на веру, невидимые внешне, чаще подсознательные - он назвал

- a. артефакты
- b. ценности и верования
- c. базовые предположения

20. Кто является автором ниже описанной теории лидерства: Вслед за автором, описавшим ситуационные переменные, они включили в свою модель фактор зрелости последователей. Этот ситуационный подход ключом к эффективному лидерству определяет умение соотносить ситуацию с адекватным стилем. Ими было выделено четыре основных стиля: приказной стиль, стиль «продажи идеи», стиль вовлечения (партиципативный), стиль делегирования.

- a. Роберт Хаус
- b. Фред Фидлер
- c. Блэйк и Моутон
- d. Херси и Бланшар
- e. Ренсис Лайкер

21. Ниже описаны особенности делового поведения в бизнесе, определите, какой национальной культуре они присущи: «Их общество это паутина, социум, в котором все его члены жестко взаимозависимы и между ними устанавливается строгая иерархия моральных и социальных обязанностей, как по вертикали, так и по горизонтали. Несмотря на то, что они великие ценители уединения, они очень общительны в деловых ситуациях. Как следствие «сеть паука», частью которой они являются, обеспечивает их информационной поддержкой с беспрецедентным уровнем включенности в ситуацию. Бизнесмены этой страны в отличие от западных не любят встреч с новыми людьми. Бизнесмены, которые решительно пересекают кабинет и протягивают руку для приветствия, ставят хозяина кабинета в затруднительное положение».

- a. Английской
- b. Японской
- c. Немецкой

- d. Австралийской
- e. Арабской

22. Определите, описание, какого **стиля поведения в конфликте** приведено ниже: этот стиль пассивного поведения отличается склонностью участников конфликта смягчить, сгладить конфликтную ситуацию, сохранить или восстановить гармонию во взаимоотношениях посредством уступчивости, доверия, готовности к примирению. Этот стиль предполагает в большей мере учитывать интересы оппонентов и не избегать совместных с ними действий. Люди действуют в таком стиле, когда жертвуют своими интересами в пользу другого человека, уступая ему и жалея его.

- a. Уклонение
- b. Приспособление
- c. Конфронтация
- d. Сотрудничество
- e. Компромисс

23. Способность контролировать поведение другого человека, поскольку благодаря усилиям индивида человек понимает желательность предлагаемой цели и разумность пути ее достижения, называется:

- a. Легитимная власть
- b. Власть вознаграждения
- c. Карательная власть
- d. Рациональное убеждение (личная власть)
- e. Харизматическая власть

24. В ситуации «Компании, которые без конца «тушат пожары» и сталкиваются с непредвиденными проблемами, неорганизованны и неэффективны» можно говорить о наличии конфликта функций менеджмента

- a. Конфликт Р с I;
- b. Конфликт Р с А;
- c. Конфликт Е с А;
- d. Конфликт Р с Е.

25. Общая характеристика менеджмента по И. Адизесу включает четыре основные функции. В частности функция, которая отвечает на вопросы: Кто? Необходима для создания такой атмосферы и системы ценностей, которые заставят людей действовать сообща и не дадут никому стать незаменимыми. И имеет своей задачей – обеспечить эффективность в долгосрочной перспективе, была названа им:

- a. Предпринимательство (Entrepreneur) – Е
- b. Производство результатов (Producing) – Р
- c. Интеграция (Integrating) – I
- d. Администрирование (Administrating) – А

Выберите несколько правильных ответов:

(за каждый правильный ответ на вопрос - 5 баллов)

26. Какие из перечисленных характеристик **не** относятся к характеристикам организационной культуры:

- h. осознание себя и своего места в организации;
- i. коммуникационная система и язык общения;
- j. ведение бухгалтерского учета на предприятии;
- k. внешний вид, одежда и представление себя на работе;
- l. что и как едят люди, привычки и традиции в этой области;
- m. осознание времени, отношение к нему и его использование;
- n. логистические системы предприятия.

27. «Культура власти» по классификации Хенди, имеет характеристики: наличие единого центра, осуществляющего контроль

- b. организация существует только для того, чтобы служить и помогать своим работникам;
- c. мало правил или процедур, а атмосфера конкурентная, ориентированная на власть,
- d. существенную роль играют личная власть, ресурсы, находящиеся в руках руководителя,
- e. жесткая иерархическая структура, централизованный контроль.

28. Кто из перечисленных авторов является автором известных содержательных теорий

- a. Эдвард Лоулер
- b. Клайтон Альдерфер
- c. Лейман Портер
- d. Дж. Адамс
- e. Фредерик Герцберг

29. К естественным вознаграждениям, не имеющих никаких непосредственных издержек, **не** относятся: Увеличение выплат

- b. Улыбки
- c. Оплаченная страховка
- d. Приветствия
- e. Билеты на спортивные состязания
- f. Поздравления
- g. Музыка
- h. Обратная связь

30. К рекомендациям по созданию эффективных команд можно отнести:

- a. Как лидер подавайте пример своим поведением
- b. Старайтесь избегать совместного проведения времени
- c. Дайте положительную обратную связь
- d. Не вознаграждайте высокую производительность
- e. Найдите способ обеспечить ранний успех

31. Чтобы ослабить сплоченность необходимо

- a. Создать разногласия
- b. Повысить гетерогенность
- c. Усилить конкуренцию с другими командами
- d. Вознаграждать индивидуальные достижения
- e. Изолировать от других команд

32. Высокий показатель «Дистанции власти» характеризуется следующими признаками

- a. Признание иерархии и неравенства
- b. Подчиненные могут высказываться по поводу приказов и решений;
- c. Признается неравенство тех, кто стоит выше и ниже по служебной лестнице;
- d. Между управляющими и подчиненными существует скрытая гармония
- e. Подчиненные ожидают указаний что делать
- f. Сила преобладает над правом

33. К средствам мотивационного менеджмента в соответствии с иерархией потребностей Маслоу удовлетворяющих 1) физиологические потребности - _____, 2) потребность в безопасности - _____, 3) потребность в социальном принятии - _____, 4) потребность в признании и уважении - _____, 5) потребность в самоактуализации - _____ относятся:

- a. Поощрять и развивать у подчиненных творческие способности;
- b. Страхование от потери работы или утраты трудоспособности;
- c. Удовлетворение потребности в стабильной заработной плате;
- d. Высоко оценивать и поощрять достигнутые подчиненными результаты труда, регулярная позитивная обратная связь;
- e. Давать сотрудникам такую работу, которая позволила бы им общаться в процессе трудовой деятельности

**Какие из ниже перечисленных утверждений истинны, а какие ложны?
(подчеркните соответствующее вашему мнению слово)**

(за каждый правильный ответ - 1 балл)

34. Для процессуальных теорий ожидания особую важность представляют собой три типа взаимосвязи: затраты труда – результаты; внутреннее – внешнее вознаграждение; усилия – справедливость

Истинно Ложно

35. Поскольку мотивация является универсальной концепцией, ее теории в равной степени применимы для всех культур

Истинно Ложно

36. Синергия — это создание целого, которое представляет собой нечто большее, чем просто сумма частей.

Истинно Ложно

37. Групповое принятие решения всегда лучше, чем индивидуальное.

Истинно Ложно

38. Чем больше разнообразие членов группы, тем сложнее им работать вместе, хотя само по себе разнообразие способствует расширению навыков и перспектив, необходимых для решения проблемы.

Истинно Ложно

39. В своем жизненном цикле группы проходят через различные стадии, причем каждая из них характеризуется своими собственными проблемами в управлении

Истинно Ложно

40. Сплоченность сильнее в маленьких группах, члены которой уважают компетентность и знания друг друга, преследуют одни и те же цели и выполняют взаимосвязанные задания

Истинно Ложно

41. Возвращение на родину экспатрианта может стать источником проблем для него самого и его работодателей

Истинно Ложно

42. В рамках полихронных культур люди склонны заканчивать один вид деятельности за единицу времени _____

Истинно Ложно

43. Члены команды должны придерживаться разных подходов и при этом находить общий язык.

Истинно Ложно

44. Интерактивные группы с децентрализованными сетями, как правило, хорошо решают сложные задания

Истинно Ложно

45. Команду целесообразно формировать, когда требуется решение очень сложных, комплексных задач и проблем, существует много вариантов решений и есть сомнения относительно того, на каком варианте остановиться и единое решение должно быть принято на основе консенсуса

Истинно Ложно

46. Умение нравиться: приятные черты характера, приемлемый стиль поведения и привлекательная внешность, мешает приобретению и усилению личной власти

Истинно Ложно

47. Эффективной командой может быть названа та, у которой есть четкие базовые ценности, которыми она руководствуется в своих установках и поведении, преследуя поставленные цели, они являются системой внутреннего контроля, которая может заменить сторонние директивы и надзор, ее члены обладают надлежащей совокупностью навыков, как технических, навыков решения проблем и принятия решений, так и навыков межличностного общения

Истинно Ложно

48. Способность делать гораздо больше, чем позволяют индивидуальные способности ее членов; обеспечивает организации конкурентоспособность и возможность добиться долгосрочной высокой производительности в современном динамичном мире может быть названа командной жизнеспособностью

Истинно Ложно

Разработчик:


(подпись)

доцент
(занимаемая должность)

Т.А. Сапранкова
(инициалы, фамилия)

Программа рассмотрена на заседании кафедры стратегического и финансового менеджмента

Протокол № 17 от 26 июня 2020 г.

Зав. кафедрой  д.э.н., доцент Н.Б.Грошева

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.