**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

Федеральное государственное бюджетное

образовательное учреждение высшего образования

«Юго-Западный государственный университет»

(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита

 

**УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА**

Методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки

38.04.03«Управление персоналом»

Курск 2022

УДК 331

Составитель: С.В. Мамонтова

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент *Ю.С. Положенцева*

**Управление поведением персонала**: методические рекомендации по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022.- 83 с.: Библиогр.: 83.

Методические рекомендации по выполнению практической работы содержат перечень тем соответствующей рабочей программы и включают: вопросы для контрольного опроса, ситуационные и практико-ориентированные задачи, тесты, рефераты, список рекомендуемой литературы.

Предназначены для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать . Формат 60х84 /16.

Усл. печ. л. . Уч.-изд. л. . Тираж 100 экз. 2192

Заказ. Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет.

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

**СОДЕРЖАНИЕ**

Стр.

Общие указания по изучению дисциплины «Управление поведением персонала» 4

Тема 1 Организационное поведение индивида и его роль в управлении организации 11

Тема 2 Личность в организации. Лидерство и власть в управлении организации 16

Тема 3 Управление организационной культурой 22

Тема 4Формирование группового поведения в организации 27

Тема5 Командный труд и его процессы 33

Тема 6Мотивационный менеджмент и организация оплаты труда 39

Тема7 Управление конфликтами 45

 Тема 8 Государственная политика в сфере управления трудовыми ресурсами 51

Порядок начисления баллов в рамках БРС 57

Тестовые задания 60

Перечень тем рефератов 78

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 80

**ОБЩИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА»**

**Цель дисциплины**

Сформировать у будущего специалиста знания, умения и навыки в части реализации современных форм и методов воздействия на поведение персонала, предупреждение и эффективное разрешение конфликтов и стрессов, грамотное выстраивание межличностных отношений для повышения эффективности работы организации и формирование комплекса компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

**Задачи дисциплины**

1. Формирование навыков сбора, обработки и анализа информации по вопросам возникновения конфликтов в системе управления персоналом организации;

2. Освоить техники аналитического и эмпирического исследования поведения персонала организации в нестандартных ситуациях.

3. Овладение методикой прогнозирования ситуации и выявление причин, источников и предпосылок возникновения конфликтов в сфере управления персоналом организации, оценки их влияния на модификацию поведения персонала.

4. Приобрести знания в области управления процессами формирования основополагающих правил индивидуального и группового поведения, обеспечивающих командную работу для достижения поставленных целей организации.

5. Овладеть методами управления и контроля межличностных конфликтов в области управления персоналом на всех его этапах.

6. Сформировать навыки разработки, обеспечение и применение прогрессивных форм организации, нормирования и оплаты труда, для предотвращения и разрешения конфликтов в области управления персоналом;

7. Овладеть современными подходами в области принятия управленческих решений направленных на эффективное использование трудовых ресурсов организации.

8. Овладение методов исследования рынка труда, всех его элементов.

9. Овладеть критериям самооценки с целью реализации карьерного роста.

*Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины*

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Управление поведением персонала» являются лекции и семинарские (практические) занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Управление поведением персонала»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Управление поведением персонала» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Управление поведением персонала»: - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*Кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

Таблица – Результаты обучения по дисциплине

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Планируемые результаты освоенияосновной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной) | Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной | Планируемые результатыобучения по дисциплине,соотнесенные с индикаторами достижения компетенций |
| код компетенции | код компетенции |
| *УК -3*  | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | *УК -3.3*Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон | **Знать:** основы создания и процесс организации команды для достижения поставленной цели.**Уметь:** вырабатывать командную стратегию, разрешая конфликты и противоречия.**Владеть (или Иметь опыт деятельности):** методами управления конфликтами на всех этапах их развития. |
| *УК -6* | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | *УК -6.2*Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям | ***Знать:*** основные критерии характеризующие способы совершенствования личностного роста***.******Уметь:*** определять и реализовывать приоритеты профессионального роста.***Владеть (****или* ***Иметь опыт деятельности):*** методами самооценки на основе выбранных критериев. |
| *ПК-4* | Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала | ПК-4.2Разрабатывает системы оплаты и стимулирования труда в соответствии с действующим трудовым законодательством  | ***Знать:*** основы организации и контроля соблюдения в организации трудового законодательства Российской Федерации, исполнения требований нормативных правовых и локальных нормативных актов по оплате труда. ***Уметь:*** анализировать действующие формы и систему оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала организации.***Владеть (****или* ***Иметь опыт деятельности):*** методами оценки применяемой системы оплаты и стимулирования труда для эффективного управления персоналом и его результативных показателей. |
| *ПК-5* | Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях  | ПК-5.3Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений  | ***Знать:*** основы поиска, сбора и проведение комплексного макроэкономического анализа показателей рынка труда. ***Уметь:*** подготовить и оформить результаты исследований состояния рынка труда и качества трудовой жизни на отраслевом (холдинговом) уровне. Исследовать социально-экономическую политику в области управления трудовыми ресурсами и социально-трудовых отношений.**Владеть (или Иметь опыт деятельности):** методами планирования развития персонала в соответствии с основными трендами отраслевых рынков труда. Методами управления организационной культурой. |

**ТЕМА 1: Организационное поведение индивида и его роль в управлении организации.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление поведением персонала».

2. Поведение индивида: понятие, виды контактов.

3. Социальные отношения: действия и воздействие, социальный институт.

4. Управление организационным поведением.

5. Внутренние факторы, влияющие на трудовое поведение человека.

6. Внешние факторы, влияющие на поведение человека.

7. Процесс изменения поведения.

8. Типы поведения человека.

***Задание - 1:*** Выполнить аналитическую научно-исследовательскую работу по теме: «Воздействие внешних и внутренних факторов на поведение персонала организации».

***Задание - 2. Темы рефератов:***

1. Теория и концепции управления поведением персонала в организации.
2. Модели поведения работников с учетом внедрения персонал-технологий в организации.
3. Управление организационным поведением в условиях изменений.
4. Особенности управления поведением персонала в условиях развития системы.

***Задание - 3.*** ***Тестовое***:

*1.* Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение:

а) личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации;

б) объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы; уровень знания и культуры;

в) все перечисленные выше.

2. Управление организационным поведением – это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

3. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение:

1) личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации;

2) объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы; уровень знания и культуры;

3) все перечисленные выше.

4. Задание на установление правильной последовательности:

1. Определите последовательность стадий развития коллектива и запишите через запятую:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) «эффективность»;

б) «ближний бой»;

в) «притирка»;

г) «зрелость»;

д) «экспериментирование».

5. Подчеркните правильный ответ. Поведение – это:

1) поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;

2) комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее, в группе людей, социально-экономической системе;

3) поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.

6. Какие из перечисленных ниже блоков входят в курс «Организационное поведение»:

1) содержание деятельности и модель качеств менеджера;

2) исследование систем управления;

3) организационная культура;

4) делегирование полномочий;

5) теория мотивации персонала;

6) типы организационных структур;

7) все перечисленные выше.

7. Должен ли руководитель находить индивидуальный подход к каждому работнику:

а) да;

б) нет.

**Рекомендуемая литература:**

1. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 172 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 20.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Джордж, Д. М. Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – Москва : Юнити, 2015. – 460 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 87 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575435 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

7. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник / Ю. Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 487 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8. Организационное поведение : учебное пособие / А. B. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.] ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 168 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

9. Организационное поведение : учебное пособие / М. И. Элияшева, Т. В. Вырупаева, С. Л. Улина [и др.] ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2015. – 260 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

 **ТЕМА 2: Личность в организации. Лидерство и власть в управлении организации.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Личностные черты и их роль в понимании поведения персонала.

2. Типы включения (поведения) человека в организацию.

3. Факторы влияющие на поведение персонала в организации.

4. Эффективное для организации поведение сотрудников.

5. Условия и особенности формирования и проявления эффективной личности и эффективного персонала организации. 6. Понятие организационного лидерства.

7. Роль менеджера.

8. Классификация моделей лидерства. Теории лидерства.

9. Власть: понятие, виды и характеристика.

10. Стили руководства как факторы, характеризующие поведение руководителя в процессе управления персоналом.

***Задание -1:***  Подготовить рефераты по следующим темам:

1. Проблемы руководства и лидерства в организации.

2. Основные типологии личности.

3. Особенности лидерского поведения личности в организации.

4. Проблема формирования личности профессионала.

5. Представления о социотипах личности (по материалам соционики).

***Задание-2.*** **Практические упражнения:**

1. Упражнение «Тест на определение типа личности (тип А – тип В)»

*Цели.*

1. Определение своего типа личности (А или В).

2. Анализ влияния типа личности на поведение человека в конкретной практической ситуации.

*Задание.*

Отметьте количественные характеристики, которые в наибольшей степени характеризуют ваше поведение.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.Опаздываете на встречи | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Никогда не опаздываете |
| 2.Не любите конкурировать с другими | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Любите конкурировать |
| 3.Не торопитесь, даже в критических ситуациях | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Всегда выполняете работу в быстром темпе |
| 4.Делаете дела последовательно | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Любите делать сразу несколько вещей (одновременно); не закончив одну работу, уже планируете следующую |
| 5.Медленно едите, двигаетесь и т.п. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Быстро едите, двигаетесь и т.п. |
| 6.Открыто выражаете свои чувства и эмоции | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Сдерживаете свои чувства |
| 7.У вас много интересов вне работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Все время посвящаете работе |

Просуммируйте свои баллы, умножьте полученную цифру на 3. Если полученное число больше 120, то вы — ярко выраженный представитель типа *А;*если полученное число меньше 90 — вы типичный представитель типа *В.*

***Задание-3.*** **Определите влияние типа личности на реакцию человека в следующей ситуации:**

*Ситуация*: «Коллега, с которым вам приходится тесно сотрудничать, в последнее время находится «не в форме», делая множество ошибок. Некоторое время вы исправляете ошибки сами. Но так больше продолжаться не может…»

Как вы разрешите эту ситуацию?

1) Решите ситуацию индивидуально.

2) Разбейтесь  на небольшие группы с одинаковыми типами личности.

3) Сравните ваши действия в данной ситуации. Сходны ли они? Что в них общего?

4) Совместно решите данную проблему.

5) Сравните ваше решение с решением групп, куда входят люди с другим типом личности. Похожи ли они? Можете ли вы прийти к общей точке зрения по данной проблеме?

***Задание-3.*** ***Тестовое:***

1.Какие подструктуры не включает внутренняя структура личности:

а) темперамент;

б) характер, эмоции, воля, мышление, память, воображение и т. д.;

в) хобби, увлечения;

г) опыт, навыки, умения.

2. Какова цель создания организации:

а) решение своих проблем и достижение общих целей организации;

б) только получение прибыли;

в) повышение благосостояния общества.

3. Личность – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*4.* Авторитарный стиль руководства предполагает:

а) единоличное решение вопросов;

б) оперативность в решении вопросов;

в) развитие инициативы подчиненных;

г) дистанцию в общении руководителей и подчиненны.

5. Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе, составляют существо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ методов управлении.

6. Установите правильную последовательность исторических доктрин в кадровом менеджменте:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) доктрина контрактации индивидуальной ответственности;

б) доктрина научного управления;

в) доктрина командного менеджмента;

г) доктрина человеческих отношений.

7. Установите соответствие п*ринципа единоначалия:\_\_\_\_\_\_\_ .*

а) Отражает, что каждый подчиненный получает распоряжения и отчитывается только перед одним непосредственным начальником;

б) Означает, что права должностного лица должны определяться пропорционально обязанностям и ответственности;

в) Отражает, что ответственность должностного лица не может быть больше той, которая вытекает из его полномочий, но она и не должна быть меньше ее;

г) Определяет, что каждый подчиненный получает распоряжения от вышестоящих начальников, а отчитывается только перед непосредственным начальником.

**Рекомендуемая литература:**

1. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 172 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 20.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Джордж, Д. М. Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – Москва : Юнити, 2015. – 460 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 87 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575435 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

7. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник / Ю. Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 487 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8. Организационное поведение : учебное пособие / А. B. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.] ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 168 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

9. Организационное поведение : учебное пособие / М. И. Элияшева, Т. В. Вырупаева, С. Л. Улина [и др.] ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2015. – 260 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

10. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. А. Иглицкая. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 103 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 3: Управление организационной культурой.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Понятие организационной культуры.

2. Классификация организационной культуры.

3. Свойства организационной культуры.

4. Функции организационной культуры.

5. Управление организационной культурой.

***Задание - 1.*** Ситуация: Ваш подчиненный одновременно является другом вашей семьи и ценным работником фирмы, но на работе допускает фамильярное отношение с вами, что снижает ваш авторитет как руководителя. Срочно нужно объясниться.

Вы говорите:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

***Задание - 2.*** Ситуация: Обеденный перерыв. Работница вошла в кабинет начальника отдела и попросила разрешения позвонить по телефону. Ведется беседа личного характера. Начальнику отдела должны позвонить по служебным делам, он ждет звонка, но телефон все еще занят работницей.

Как бы вы поступили на месте начальника отдела?

***Задание - 3.*** Ситуация: Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Как вы поступите? Варианты поведения:

А. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применю обычные административные меры наказания.

Б. В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

В. Апеллирую к активу коллектива – пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применят меры общественного воздействия.

Г. Попытаюсь разобраться, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным, потом решу, как поступить.

***Задание – 4:* Тестовое:**

1. В классификации Базарова и Еремина для создания благоприятного климата необходимы роли…

а) эмоционального лидера и диагноста;

б) аналитика и Эрудита;

в) координатора и Тренера;

г) контролера и организатора.

 *2.* Организационная культура – это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

3. Что относиться к неформальной организационной культуре:

а) кадровая политика и действия;

б) степень удовлетворённости личным развитием;

в) субъективный взгляд на организацию;

г) нет верного ответа.

 4. Субкультура –это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.Установите последовательность подсистем при разработке проекты системы УП (записать через запятую):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*а)* обеспечивающие подсистемы*;*

*б)* целевые подсистемы*;*

*в)* функциональные подсистемы*;*

*г)* подсистема линейного руководства *.*

6. Формальная организационная культура – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7. Установите составьте соответствие понятиям входящим в концепцию УП :

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Явная организационная культура  | а) обращённая внутрь самих себя. |
| 2) Неявная организационная культура | б) отражена в сознании человека, поддерживается традициями, верой. |
| 3) Экстравертная организационная культура | в) зафиксирована в документальной форме.. |
| 4) Интроверта организационная культура | Обращённая во внешний мир , когда миссия находится вне области самой организации. |

**Рекомендуемая литература:**

1. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 172 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 20.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Джордж, Д. М. Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – Москва : Юнити, 2015. – 460 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 87 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575435 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

7. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник / Ю. Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 487 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8. Организационное поведение : учебное пособие / А. B. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.] ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 168 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

9. Организационное поведение : учебное пособие / М. И. Элияшева, Т. В. Вырупаева, С. Л. Улина [и др.] ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2015. – 260 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

10. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. А. Иглицкая. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 103 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 4: Формирование группового поведения в организации.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Понятие и характеристики группы.

2.Теории группообразования.

3. Задачи и принципы формирования групп.

4. Этапы формирования групп.

5.Эффективность группового взаимодействия и факторы, ее определяющие.

6. Сплоченность группы.

7. Достижения синергетического эффекта в группе.

8. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности.

***Задание – 1:*** **Разбор ситуации «Доведение результатов негативной оценки до исполнителя»**

*Цель.*
Отработка умения доводить результаты негативной оценки работы до исполнителя в процессе управленческого общения.
*Ситуация.*
Начальнику сводно-аналитического отдела крупного строительно-монтажного отделения Сергею Викторовичу предстоял завтра трудный день. Ему надо будет обсуждать со своими подчиненными результаты оценки их работы за год. После того как в компании напрямую увя­зали результаты оценки с размером прибавки заработной платы на следующий год, работники стали более серьезно относиться к резуль­татам оценки их работы за год. Сотрудники, работу которых в течение года оценили на 5 баллов, получали прибавку к заработку в размере 20%; сотрудники, работу которых в течение года оценили на 4 бал­ла, — в размере 10%; сотрудники, чью работу оценили на 3 балла, не получали вообще никакой прибавки к заработку, к тому же они в первую очередь подпадали под сокращение персонала в случае, если организация столкнется с трудностями экономического характера. В числе тех, кто получил по итогам работы за год 3 балла, была Наталья, отвечавшая за сбор, обработку и подготовку сводно-аналитической информации по различным направлениям деятельности компании. Она работала в сводно-аналитическом отделе уже второй год. Ее считали знающим специалистом в области строительной ин­дустрии, она легко сходилась с людьми, была внимательна и добро­желательна по отношению к сотрудникам. Вместе с тем результатами ее работы руководство было недовольно.
Так, в отчете о работе компании и ее филиалов за 1-е полугодие текущего года оказалось много досадных и непростительных ошибок. Имели место неточности в расчетах, отчет был подготовлен небрежно, страницы были перепутаны. Неудачно также прошла презентация доклада на совете директоров. В отчете было много цифр, выявлены интересные тенденции, сделаны полезные выводы. Однако воспри­нимать информацию на слух было тяжело. К тому же Наталья волно­валась, поэтому результаты анализа и предложения были изложены ею в сумбурной форме.
Похоже, Наталья не сильно расстроилась по поводу неудачной презентации доклада. К тому же в последнее время она стала часто опаздывать на работу, а на замечания обычно реагировала агрессивно. Наталья чаще всего обвиняла в своих неудачах сотрудников других подразделений (несвоевременно представивших информацию, кото­рая к тому же зачастую была не вполне корректной), а иногда и са­мого Сергея Викторовича.
Сергей Викторович решил назначить встречу с Натальей на завтра на 10 часов утра и попросил секретаря предупредить ее об этом нака­нуне.
*Вопросы для обсуждения:*

* С чего, на ваш взгляд, руководителю следует начать беседу?
* Каким образом вы аргументировали бы свою позицию подчиненному? Приведите примеры из текста.
* Чего никогда не следует делать руководителю в процессе доведения
результатов негативной оценки до исполнителей?

4. Какими принципами, по вашему мнению, следует руководствоваться, сообщая подчиненным о том, что по результатам аттестации их работа получила негативную оценку?
1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Задание- 2. Подготовить доклады по следующим темам:***

1. Разработка методических и нормативных документов в рамках управления сопротивлениям организационных изменений.

2. Методики управления процессами самоуправления и саморазвития личности и группы.

3. Методики нормирования организационного поведения индивида и группы в организации.

4. Проблемы гуманизации труда в современных условиях.

1. Управление поведением в международной организации.

***Задание - 3. Тестовое:***

1. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:

а) технологический;

б) гуманистический;

в) демократический;

г) рационалистический.

 2. Этика делового общения - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3. Немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении – это…

1. коллектив;

б) малая группа;

в) сообщество;

г) бригада.

4. Установите правильную последовательность: Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а)  с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

б)  с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости

в)  с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. В зависимости от частоты непосредственных контактов, НЕ выделяют группы (один и более ответов):

1. первичные и вторичные;

б) формальные и неформальные;

в) однозначные и многозначные;

г) все ответы верны;

д) нет верного ответа.

6. Установить соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Коммуникации | а) идейно-нравственная категория, регулирующая всю систему отношений человека к природе и социальному миру, а также к самому себе как синтезу обоих миров |
| 2)Коммуникативная компетентность | б) это обмен информацией в процессе деятельности, общение. |

7.Внутренняя структура группы НЕ включает:

1. функциональную;

б) социальную;

в) поведенческую;

г) организационную.

***Рекомендуемая литература:***

1. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 172 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 20.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Джордж, Д. М. Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – Москва : Юнити, 2015. – 460 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 87 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575435 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

7. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник / Ю. Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 487 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8. Организационное поведение : учебное пособие / А. B. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.] ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 168 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

9. Организационное поведение : учебное пособие / М. И. Элияшева, Т. В. Вырупаева, С. Л. Улина [и др.] ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2015. – 260 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

10. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. А. Иглицкая. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 103 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 5: Командный труд и его процессы.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Cущность и значение командного труда.

2. Основные признаки команды и факторы, обуславливающие её эффект.

3. Различия между группами и командой.

4.Виды команд и их характеристики.

5. Участники команды и их роли.

6. Командные процессы: понятие, типы и стадии развития.

7. Командная сплочённость: факторы, её преимущества.

8. Формирование командного мнения и межличностные трения.

***Задание - 1. Подготовить доклады на тему реферата:***

1. Команды в организациях: факты и мифы.

2. Показатели работы и продуктивность: критерии деятельности команды и угрозы для ее продуктивности.

3. Построение команды: задачи, люди и взаимоотношения.

4. Общение и коллективный интеллект.

5. Принятие решений в команде: трудности и решения**.**

***Задание- 2.*** **Анализ деятельности команды.**

Проведите анализ деятельности предложенной самостоятельно команды, используя в качестве основы следующие четыре критерия.

**Продуктивность**

♦ Есть ли у команды четкая цель?

♦ Какие объективные критерии деятельности будут применены для оценки результатов?

♦ Кто является законным клиентом вашей команды?

♦ Удовлетворяют ли результаты работы команды (например, решения, продукция, услуги) требованиям тех, кто должен их использовать?

♦ При каких условиях цель следует изменить?

♦ Какие источники информации следует рассматривать команде для того, чтобы оценить, следует ли изменять первоначальную цель?

**Сплоченность**

♦ Нравится ли членам команды работать вместе?

♦ Какие условия могли бы привести к проявлению недовольства?

♦ Какие условия помешали бы членам команды работать вместе в будущем?

♦ Каким образом члены команды предполагают приспосабливаться к изменениям, таким как приход новых членов, рост и текучесть?

**Обучение**

♦ Как члены команды могут учиться друг у друга?

♦ Происходят ли рост и развитие отдельных членов команды в результате командной работы?

♦ Имеют ли члены команды возможность усовершенствовать свои навыки или закреплять их?

♦ Какие факторы и условия могут заблокировать личный рост?

♦ Понимают ли и разделяют ли потребности личного роста другие члены группы?

**Интеграция**

♦ Какую пользу приносит ваша команда организации в целом?

♦ Соответствуют ли цели команды задачам организации?

♦ На какие другие группы, отделы и блоки влияет ваша команда?

♦ Какие меры должна предпринять команда для того, чтобы интегрировать свою деятельность с деятельностью других членов организации?

***Задание-3.*** Ситуация: На участке допущен брак. Никто не признался в его совершении. Мастер заявил, что если к концу смены не будет установлен виновник, весь участок лишится премии. Перед окончанием смены один из рабочих признал свою вину и был наказан соответствующим распоряжением.

Однако через два дня к мастеру пришел другой рабочий и заявил, что брак допустил в тот день именно он.

Какие действия вы предприняли бы на месте мастера?

 ***Задание-4. Тестовое:***

1. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:

а) технологический;

 б) гуманистический;

в) демократический;

г) рационалистический.

2. Установите соответствия и запишите через запятую \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_:

1. команда;

2. рабочая команда;

3. рабочая группа.

 а) состоит из людей, которые учатся друг у друга и разделяют общую цель, но являются взаимозависимыми и не работают на достижение обще цели;

 б) группа людей, которые зависят друг от друга в отношении информации, ресурсов и навыков и которые стремятся объединить свои усилия для того, чтобы достичь общей цели;

в) взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты.

3. Группа – это два лица или более, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других и одновременно находится под влиянием других лиц. - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

4. Что относится к недостаткам команды управляемой менеджером?

а) размытые цели, координированная деятельность;

б) коммуникационная перегрузка, скепсис;

в) рассеивание ответственности, подчинение одному человеку;

г) недостаточно глубокий анализ ситуации, уныние.

5. К преимуществам самоуправляемой команды относятся:

а) повышает производительность, качество;

б) требуются временные ресурсы;

в) снижение числа прогулов и текучести кадров;

г) меньше возможности осуществления контроля над процессом и продукцией.

6. Установить последовательность этапов формирования командного мнения и записать через запятую:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

а) прецедент;

б) критические события;

в) требования лидера;

г) внешний опыт.

7. Какие две основные функции возложены на руководителя:

а) обучения;

б) проектирования;

в) развития;

г) мотивация;

д) наставничества;

е) планирования.

*8.*  Установить соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Командная сплоченность — это | а) изменяющийся во време­ни характер межличностных отношений внутри команды. |
| 2) Командные процессы — это | б) это степень привлекательности команды для ее членов, уровень дружественности в межличностных от­ношениях. |

***Рекомендуемая литература:***

1. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 172 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 20.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Джордж, Д. М. Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – Москва : Юнити, 2015. – 460 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 87 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575435 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

7. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник / Ю. Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 487 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8. Организационное поведение : учебное пособие / А. B. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.] ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 168 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

9. Организационное поведение : учебное пособие / М. И. Элияшева, Т. В. Вырупаева, С. Л. Улина [и др.] ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2015. – 260 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

10. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. А. Иглицкая. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 103 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 6: Мотивационный менеджмент и организация оплаты труда.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Основные понятия мотивационного менеджмента: стимул, процесс.

2. Виды трудовой мотивации.

3. Государственное регулирование оплаты труда.

4. Организация оплаты труда: принципы распределения благ, функции заработной платы, принципы организации труда.

5. Формирование оплаты труда.

6. Выбор форм оплаты труда.

7. Системы оплаты труда.

8. Переменная часть заболотной платы.

9. Система надбавок.

10. Формирование фонда оплаты труда.

11. Управление развитием персонала: оценка трудового потенциала работника, система деловой оценки.

12. Определение затрат на оценку персонала.

13. Управление карьерой персонала: понятие, виды.

***Задание-1:*** Произошла поломка оборудования. Для ее устранения потребовалось бы много времени. Один рабочий, рискуя жизнью, быстро устранил неисправность. Весь цех восторгался его поступком.

Начальник цеха, узнав о случившемся, поблагодарил рабочего, а мастера освободил от работы.

Как бы вы поступили на месте начальника цеха?

***Задание-2:*** Вы проводите обсуждение итогов года с вашим сотрудником. Результаты его работы, в общем, вполне позитивные. Сотрудник, ссылаясь на это, настаивает на повышении зарплаты. Вы знаете, что в настоящее время на это отсутствуют средства.

Вы говорите:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Задание-3.*** **Подготовить доклад по следующим темам:**

1. Основы кадрового менеджмента.

2. Трудовая мотивация работников в современных условиях.

3. Ориентации работников в сфере трудовой деятельности.

4. Инновационная деятельность в трудовом коллективе: отношение работников к инновациям.

5. Управление системой мотивации и демотивации, их влияние на результативность работников.

***Задание-4:*** **Тестовое:**

1. Процесс побуждения работников к достижению целей
это:

а) потребности;

б) стимулирование;

в) мотивация;

г) принуждение.

*2.* Мотивационный менеджмент *-* это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

3. Три причины стремления жить за чужой счёт:

1) размытая ответственность;

2) незначимость усилий;

3) эффект ожидания;

4) неспособность;

5) кризис.

а) 1, 2, 3; б) 2, 3, 4; в) 3, 4, 5; г) 1, 3, 5.

4.Какие виды оплаты труда являются источниками угрозы продуктивности?

1) премиальная;

2) признание заслуг;

3)участие в прибыли;

4) разделение дохода.

а) 1, 3; б) 2, 4; в) 3, 4; г) 1, 2, 3, 4.

5. Премиальная оплата труда – это:

а) команда работников получает деньги за повышение показателей деятельности над заранее определёнными показатели;

б) денежное выражение стоимости рабочей силы;

в) цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

6. Признание заслуг – это:

а) внешнее выражение уважения;

б) почтение к кому-либо, чему-либо, публичное признание чьих-либо заслуг;

в) одноразовое вознаграждение для ограниченного числа работников или команд, за достижение конкретной работы, за завершение проекта программы работы.

7. Участие в прибыли – это:

а) часть прибыли регулярно распределяемой среди всех работников с учётом финансовых результатов;

б) форма вознаграждения работника;

в) представляет одну из форм системы участия работников в собственности.

8. Разделение дохода - это:

а) разделение долей прибылей, убытков, поступлений наличности и иных поступлений;

б) процент от стоимости связан с повышением производства, предаётся работникам с заранее установленной формулой;

в) экономический принцип, согласно которому специализация труда повышает эффективность производства.

9. Что является недостатком участия в прибыли?

а) денежные вознаграждения всегда эффективно оказываются на работе;

б) возможно будет зависть, когда каждый член команды увидит свои и чужие ресурсы;

в) из-за того, что не все члены команды добросовестно выполняют свою работу, другие члены команды остаются не поощрёнными;

г) за выполнение работы на высоком уровне , вовремя , или же досрочно, команда получает премию.

10. Инновационный менеджмент предполагает выполнение следующих задач: (Установить последовательность и записать через запятую)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) контроль за ходом работ по созданию новой продукции и ее внедрению;

б) финансовое и материальное обеспечение проектов инновационной деятельности;

в) подготовка и рассмотрение проектов по созданию новых видов продуктов;

г) разработка и осуществление единой инновационной политики;

д) разработка проектов и программ инновационной деятельности;

е) подготовка и обучение персонала для инновационной деятельности;

ж) формирование целевых коллективов, групп, осуществляющих решение инновационных проектов.

*11.* Установить соответствие перечисленных методов мотивации:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Принуждение – | а) в виде материального и нематериального стимулирования хорошего труда. |
| 2)Вознаграждение – | б) оказание влияния на цели и задачи предприятия путём частичное приспособление работника к менеджерам высшего и среднего уровней. |
| 3) Слидарность – | в) основано, на страхе подвергнуться наказанию, |
| 4)Приспособление – | г) ценности и цели работника, совпадающие или близки к ценностям организации, достигается это путём воспитания, обучения и создания благоприятного климата. |

***Рекомендуемая литература:***

1. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 172 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 20.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение: учебник / Л. В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

4. Шапиро, С. А. Организационное поведение: учебное пособие / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 446 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

5. Джордж, Д. М. Организационное поведение: Основы управления: учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – Москва: Юнити, 2015. – 460 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

6. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение: учебное пособие / М. М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 87 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575435 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

7. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение: учебник / Ю. Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити, 2015. – 487 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

8. Организационное поведение: учебное пособие / А. B. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.]; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 168 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

9. Организационное поведение : учебное пособие / М. И. Элияшева, Т. В. Вырупаева, С. Л. Улина [и др.]; Сибирский федеральный университет. – Красноярск: Сибирский федеральный университет (СФУ), 2015. – 260 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

10. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение»: учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. А. Иглицкая. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 103 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 7: Управление конфликтами.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Конфликт: понятие, классификация, причины.

2. Структурная и процессуальная модели конфликта.

3. Источники организационных, социально-экономических, административно-управленческих, социально-психологических, эмоциональных конфликтов.

4. Влияние условий труда на возникновение конфликтов.

5.Сопротивление инновациям и инновационные конфликты.

6. Внутриличностный конфликт.

7.Межличностные конфликты: модели поведения личности в конфликтном взаимодействии.

8.Психологический террор (моббинг) в организации.

9.Стресс: понятие, причины, формы проявления, последствия.

10. Стрессы как причина возникновения и обострения конфликтов.

11.Методы предотвращения конфликтов в организации.

12. Стратегические методы завершения конфликта.

13. Стиль конфликтного поведения.

***Задание -1:*** Рабочий попросил у начальника отпуск на четыре дня в связи с бракосочетанием – именно такой отпуск был предоставлен ранее другому рабочему.

Начальник в соответствии с законодательством разрешил выйти на работу через три дня. Рабочий самовольно прибавил еще день.

Как вы отреагируете на проступок рабочего?

***Задание- 2.*** Один из подчиненных опаздывает на работу в третий раз за последние три недели. До сих пор вы не говорили с ним об этом, надеясь, что это больше не повторится. Опаздывая в третий раз, этот сотрудник на бегу сталкивается с вами.

Вы говорите:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

***Задание-3.* Ситуация:**

В строительной организации диспетчер не вовремя предоставил водителю грузовой машины соответствующие документы, и водитель уехал за товаром со старыми данными. Диспетчер дозвонился до склада уже после того, как машина была загружена. Водитель не стал слушать диспетчера и перезагружать машину, что послужило причиной срыва поставок нужных материалов на объект. Какое наказание применить? Кто виноват?

***Задание-4. Ситуация:*** Вы – начальник строительной организации. Вы дали задание главному менеджеру. Он его выполнил, но вы знаете, что он его выполнил не своими силами (его работу сделал младший сотрудник). Главный менеджер в связи с успешным завершением задания просит поощрения. Как вы поступите? Что вы скажите главному менеджеру?

***Задание-5. Ситуация:*** На участке допущен брак. Никто не признался в его совершении. Мастер заявил, что если к концу смены не будет установлен виновник, весь участок лишится премии. Перед окончанием смены один из рабочих признал свою вину и был наказан соответствующим распоряжением.

Однако через два дня к мастеру пришел другой рабочий и заявил, что брак допустил в тот день именно он.

Какие действия вы предприняли бы на месте мастера?

***Задание-6. Ситуация:*** Произошла поломка оборудования. Для ее устранения потребовалось бы много времени. Один рабочий, рискуя жизнью, быстро устранил неисправность. Весь цех восторгался его поступком.

Начальник цеха, узнав о случившемся, поблагодарил рабочего, а мастера освободил от работы.

Как бы вы поступили на месте начальника цеха?

***Задание-7. Ситуация:*** Вы проводите обсуждение итогов года с вашим сотрудником. Результаты его работы в общем вполне позитивные. Сотрудник, ссылаясь на это, настаивает на повышении зарплаты. Вы знаете, что в настоящее время на это отсутствуют средства.

Вы говорите:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Задание-8: Провести исследование и подготовить доклад по следующим темам:***

1. Кризисы профессионального становления.

7. Сущность производственного стресса и пути его профилактики.

3. Основные способы управления производственным конфликтом.

4. Анализ осознания и переживания кризисов профессионального развития.

5. Факторы профессиональной адаптации работников.

***Задание-9. Тестовое:***

1. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:

а) технологический;

б) гуманистический;

в) демократический;

г) рационалистический.

2. Конфликт - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*3.* Установить последовательность стадий развития конфликта и записать через запятую:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_:

а)  острые разногласия, разрушение прежней структуры, нормальных связей; атака одной из сторон своего противника через открытое противоборство;

б) тенденция к нормализации конфликта и ликвидации его как такового. Однако настроение участников некоторое время еще подогревается воспоминаниями о причиненных друг другу неприятностях. Отсюда - необходимость профилактических мер для снятия стресса;

в)  накопление обострения противоречий из-за резкого расхождения интересов, ценностей, установок; фрустрация, неудовлетворенность, угрозы.

4. Установите соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Компромисс – это | а) совместный поиск преодоления противо-речий. |
| 2)Сотрудничество – это | б) урегулирование противоречий путем взаимных уступок, довольствуясь частичным удовлетворением своих желаний. |

*5.*Должен ли руководитель находить индивидуальный подход к каждому работнику:

1) да;

2) нет.

6. Технологии управления конфликтами – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

***Рекомендуемая литература:***

1. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 172 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 20.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Джордж, Д. М. Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – Москва : Юнити, 2015. – 460 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 87 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575435 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

7. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник / Ю. Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 487 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8. Организационное поведение : учебное пособие / А. B. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.] ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 168 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

9. Организационное поведение : учебное пособие / М. И. Элияшева, Т. В. Вырупаева, С. Л. Улина [и др.] ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2015. – 260 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

10. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. А. Иглицкая. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 103 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 8: Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОС:*

1. Цель государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами.

2. Демографическая политика – основа социально-экономической политики государства.

3. Концепция демографической политики РФ: её задачи и механизм реализации.

4. Политика, проводимая в области профессиональной подготовки трудовых ресурсов.

5. Политика государства на рынке труда и в области занятости населения.

6. Задачи, программы, роль государственной системы управления трудовыми ресурсами.

7. Служба занятости населения (СЗН) в сфере рынка труда, цель её деятельности.

8. Коммерческие (негосударственные) организации занятости населения.

***Задание 1.*** **Подготовить доклад по следующим темам:**

1. Факторы развития образа профессионального и жизненного «успеха».

2. Условия становления профессионального самосознания на разных этапах профессионализации работников.

3. Направленность личности как фактор профессионального самоопределения.

4. Современные тенденции в области управления трудовыми ресурсами.

5. Государственная социально- экономическая политика в области трудовых отношений.

***Задание 2****.*  ***Тестовое:***

1. Год создания Министерства труда и социального развития России:

а) 1996;

б) 1990;

в) 1991;

г) 1993.

2. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

а) рынок труда;

б) коллективный договор;

в) трудовые отношения.

3. Государственная политика, в сфере управления трудовыми ресурсами»*-* это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

4. К какой группе демографической политики относится мера по выплате денежных пособий на детей:

а) административной;

б) экономической;

в) социально-психологической.

 5. Определите соответствие между разделами А и Б:

**А:**

* 1. рынок труда;
	2. рабочая сила;
	3. производный спрос;
	4. минимум заработной платы;
	5. нормальная (денежная) заработная плата;
	6. ставка заработной платы;
	7. реальная заработная плата;
	8. стоимость предельного продукта труда;
	9. труд;
	10. диверсификация форм занятости.

**Б:**

а) экономически активное, трудоспособное население;

б) общественно-экономическая форма движения трудовых ресурсов (рабочей силы), соответствующая рыночной экономике;

в) спрос на ресурсы, зависящий от спроса на продукты, производимые при помощи этих ресурсов;

г) предельный продукт труда, умноженный на цену, по которой может быть продана дополнительная продукция;

д) осознанная, общепризнанная деятельность человека, требующая приложения усилий, осуществления работы;

е) самая низкая ставка заработной платы, которую предприниматели на законных основаниях выплачивают за единицу рабочего времени;

ж) количество денег, получаемое работником за единицу рабочего времени;

з) цена за труд (за использование услуг труда) в единицу времени;

и) покупательная способность номинальной заработной платы;

к) освоение новых видов производств с целью повышения эффективности производства.

6. Законодательством предусмотрено сокращение продолжительности рабочей смены для подростков: в возрасте от 15 до 16 лет – на \_\_\_\_ ч, до 18 лет \_ на \_\_\_ ч.

а) 2 часа и 1 час;

б) 3 часа и 2 часа;

в) 3 часа и 1 час;

г) 2 часа и 3 часа.

***7.*** Установить соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Трипартизм –  | а) двусторонняя модель социального партнерства преимущественно на отраслевом уровне и на уровне предприятий. |
| 2) Бипартизм – | б) модель социального партнерства, которая предполагает трехстороннее сотрудничество между трудящимися, предпринимателями и государством (в лице правительства или исполнительных органов власти) на федеральном, региональном, территориальном уровнях. |

***Рекомендуемая литература:***

1. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 172 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 20.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Джордж, Д. М. Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – Москва : Юнити, 2015. – 460 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 87 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575435 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

7. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник / Ю. Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 487 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8. Организационное поведение : учебное пособие / А. B. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.] ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 168 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

9. Организационное поведение : учебное пособие / М. И. Элияшева, Т. В. Вырупаева, С. Л. Улина [и др.] ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2015. – 260 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

10. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. А. Иглицкая. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 103 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

11. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет Синергия, 2019. – 682 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

12. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»: учебное пособие / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 105 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

***Порядок начисления баллов в рамках БРС***

| Форма контроля | Минимальный балл | Максимальный балл |
| --- | --- | --- |
| балл | примечание | балл | примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Организационное поведение индивида и его роль в управлении организации.Контрольный опрос №1 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Личность в организации. Лидерство и власть в управлении организации.Контрольный опрос №2 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Управление организационной культурой.Контрольный опрос №3 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Формирование группового поведения в организации.Контрольный опрос №4 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Командный труд и его процессы.Контрольный опрос №5 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Мотивационный менеджмент и организация оплаты труда.Контрольный опрос №6 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Управление конфликтами.Контрольный опрос №7 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Государственная политика в сфере управления трудовыми ресурсами.Контрольный опрос №8 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| СРС | 8 |  | 16 |  |
| Итого | 24 |  | 48 |  |
| Посещаемость  | 0 |  | 16 |  |
| Зачет | 0 |  | 36 |  |
| Итого | 24 |  | 100 |  |

*Для промежуточной аттестации обучающихся*, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

* задание в закрытой форме –2 балла,
* задание в открытой форме – 2 балла,
* задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
* задание на установление соответствия – 2 балла,
* решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ**

*1.* Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

б) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

в) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала;

г) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия.

2. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:

а) технологический;

 б) гуманистический;

в) демократический;

г) рационалистический;

3. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а) социально-психологические;

б) административные;

в) экономические;

г) мотивационные.

4. Теория Y о человеческом поведении не включает:

а) прохладность к работе;

б) готовность к самоуправлению;

в) готовность к самоконтролю;

г) стремление к ответственности;

5. Прогрессивность, научность, перспективность, достоверность, обоснованность, гласность и др. — это …

а) методы;

б) элементы системы;

в) принципы;

г) приемы;

6. Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе, составляют существо … методов управлении

а) административных;

б) экономических;

в) социально-психологических;

г) правовых;

7. Замечания, предупреждения, выговор, строгий выговор воспринимаются как…

а) распорядительные воздействия

б) организационные воздействия;

в) материальные поощрения и взыскания;

г) дисциплинарная ответственность;

8. Документ, включающий основные положения, принципы деятельности организации, правила и нормы поведения работников, их внешнего вида — это …

а) миссия организации;

б) философия организации;

в) корпоративная культура;

г) корпоративный кодекс;

9. Необходимыми компонентами трудового контракта являются:

а) общие положения;

6) проведение аттестации;

в) обязанности работника;

г) повышение квалификации;

10. Назовите внутренние источники привлечения персона
ла

а) совмещение функций и должностей;

б) различные учебные заведения — государственные и

негосударственные от курсов, школ до ВУЗов;

в) наем работников;

г) кадровый резерв;

11. Профессиональный отбор работников в организации включает этапы:

а) создание кадровой комиссии;

б) формирование требований к рабочим местам, должностям;

в) объявления о конкурсе в СМИ;

д) оценка кандидатов на психологическую устойчивость;

12. Назначение работников на должности, рабочие места в
соответствии с принятым разделением труда и способностями работников называется…

а) планированием персонала;

б) адаптацией;

в) делегированием полномочий;

г )расстановкой персонала;

13. Авторитарный стиль руководства предполагает:

а) единоличное решение вопросов;

б) оперативность в решении вопросов;

в) развитие инициативы подчиненных;

г) дистанцию в общении руководителей и подчиненных;

14. Определение соответствия работника занимаемой
должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении — это …

а) профотбор;

б) подбор;

в) аттестация работника;

г) профессиональное консультирование.

15. Кадровая психодиагностика направлена на
изучение…

а) состояния охраны труда;

б) профессиональной пригодности, успешности;

в) межличностных взаимодействий в процессе труда;

г) индивидуальных характеристик личности;

16.  Процесс побуждения работников к достижению целей
это …

а) потребности;

б) стимулирование;

в) мотивация;

г) принуждение;

17. Выделите разновидности нестандартной
занятости:

а) сокращенная рабочая неделя;

б) учебный отпуск;

в) гибкие графики рабочего времени;

г) сокращенный рабочий день подростков;

18. Затраты на кадровую рекламу, оценочные процедуры
(тестирование, интервьюирование и др.), медицинские об
следования относятся к издержкам …

а) на оплату труда;

б) на обучение;

в) на набор и отбор работников;

г) па управление;

19. Структура заработной платы работников включает:

а) тарифную ставку, оклад;

б) издержки на привлечение, найм работника;

в) различные доплаты;

г) полагающиеся компенсации;

20. Формами специальной подготовки резерва
являются:

а) семинары, школы резерва;

б) непервичная адаптация;

в) институты повышения квалификации;

г) формы подготовки по инициативе местных и региональных органов управления;

21. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б) с регионализацией экономики ;

в) с целенаправленной структурной перестройкой занятости;

г) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

22. Управленческие воздействия, направление на соблюдение действующих правовых норм и актов, отнесено к … методам управления персоналом.

а) административным;

б) экономическим;

в) социально — психологическим;

г) правовым;

23. Структура управления, штатное расписание, трудовые соглашения реализуют…

а) распорядительные воздействия;

б) организационные воздействия;

в) материальные поощрения и взыскания;

г) дисциплинарную ответственность;

24. Специалисты в системе управления в зависимости от занимаемой должности подразделяются на …

а) ведущих, главных, ведомых;

б) ИТР, канцелярских работников;

в) старших, главных, ведущих;

д) внутренних, внешних;

25. Система управления персоналом организации включает следующие функциональные подсистемы:

а) планирование, прогнозирование и маркетинга персоналом;

б) оформления и учета работников;

в) условий труда;

г) трудовых отношении;

26. На структуру системы управления персоналом организации влияют следующие внешние факторы:

а) отрасль, сфера деятельности;

б) специализация региона;

г) природно-географические особенности;

д) участие во внешне — экономической деятельности (включая международную);

27. Кадровая политика организации формируется:

а) советом директоров;

б) правлением;

в) руководителем организации;

г) общим собранием акционеров, работников;

28. Результатами анализа кадрового состава должны стать:

а) достоинства и недостатки персонала;

б) причины сильных и слабых сторон существующего

состояния персонала;

в) тенденции достоинств и недостатков кадрового состава за анализируемый период;

г) количественные и качественные оценки кадрового

состава;

29. К японскому менеджменту персонала не относится:

а) коллективная ответственность;

б) неформальный контроль;

в) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа;

г) пожизненный наем на работу.

30. Что вы отнесете к фазам конфликта?

а) депрессия;

б) конфронтация, компромисс, кризис;

в) коммуникативная фаза;

г) оживление.

31. Немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении – это…\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

32. Поведение – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

33. Определите последовательность стадий развития коллектива и запишите через запятую:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) «эффективность»;

б) «ближний бой»;

в) «притирка»;

г) «зрелость»;

д) «экспериментирование».

35. Должен ли руководитель находить индивидуальный подход к каждому работнику:

а) да;

б) нет.

36. Авторитарный стиль руководства предполагает:

а) единоличное решение вопросов;

б) оперативность в решении вопросов;

в) развитие инициативы подчиненных;

г) дистанцию в общении руководителей и подчиненны.

37. Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе, составляют существо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ методов управлении.

38. Задание на установление правильной последовательности исторической последовательности доктрин в кадровом менеджменте:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) доктрина контрактации индивидуальной ответственности;

б) доктрина научного управления;

в) доктрина командного менеджмента;

г) доктрина человеческих отношений.

39. Задание на установление соответствия: Принцип единоначалия (Усыновить соответствие):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) Отражает, что каждый подчиненный получает распоряжения и отчитывается только перед одним непосредственным начальником;

б) Означает, что права должностного лица должны определяться пропорционально обязанностям и ответственности;

в) Отражает, что ответственность должностного лица не может быть больше той, которая вытекает из его полномочий, но она и не должна быть меньше ее;

г) Определяет, что каждый подчиненный получает распоряжения от вышестоящих начальников, а отчитывается только перед непосредственным начальником.

40. В классификации Базарова и Еремина для создания благоприятного климата необходимы роли…

а) эмоционального лидера и диагноста;

б) аналитика и Эрудита;

в) координатора и Тренера;

г) контролера и организатора.

41. Организационная культура – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

42. Установите последовательность подсистем при разработке проекты системы УП (записать через запятую):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) обеспечивающие подсистемы;

б) целевые подсистемы;

в) функциональные подсистемы;

г) подсистема линейного руководства .

*43.*  *Установите составьте соответствие понятиям входящим в концепцию УП :*

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Явная организационная культура  | а) обращённая внутрь самих себя. |
| 2) Неявная организационная культура | б) отражена в сознании человека, поддерживается традициями, верой. |
| 3) Экстравертная организационная культура | в) зафиксирована в документальной форме.. |
| 4) Интроверта организационная культура | Обращённая во внешний мир , когда миссия находится вне области самой организации. |

44. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:

а) технологический;

 б) гуманистический;

в) демократический;

г) рационалистический.

45. Этика делового общения - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

46. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а)  с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

б)  с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости

в)  с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

*47.*  Установить соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Коммуникации | а) идейно-нравственная категория, регулирующая всю систему отношений человека к природе и социальному миру, а также к самому себе как синтезу обоих миров |
| 2)Коммуникативная компетентность | б) это обмен информацией в процессе деятельности, общение. |

48. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:

а) технологический;

 б) гуманистический;

в) демократический;

г) рационалистический.

*49..* **Г**руппа – это два лица или более, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других и одновременно находится под влиянием других лиц. *- это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*50.* Установить последовательность этапов формирования командного мнения и записать через запятую:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

а)  прецедент;

б)  критические события;

в)  требования лидера;

г) внешний опыт.

5*1.*  Установить соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Командная сплоченность — это | а) изменяющийся во време­ни характер межличностных отношений внутри команды. |
| 2)Командные процессы — это | б) это степень привлекательности команды для ее членов, уровень дружественности в межличностных от­ношениях. |

52. Процесс побуждения работников к достижению целей
это :

а) потребности;

б) стимулирование;

в) мотивация;

г) принуждение;

*53.* Мотивационный менеджмент *-* это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*54.* Инновационный менеджмент предполагает выполнение следующих задач: (Установить последовательность и записать через запятую)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) контроль за ходом работ по созданию новой продукции и ее внедрению;

б) финансовое и материальное обеспечение проектов инновационной деятельности;

в) подготовка и рассмотрение проектов по созданию новых видов продуктов;

г) разработка и осуществление единой инновационной политики;

д) разработка проектов и программ инновационной деятельности;

е) подготовка и обучение персонала для инновационной деятельности;

ж) формирование целевых коллективов, групп, осуществляющих решение инновационных проектов.

*55.*  Установить соответствие перечисленных методов мотивации:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Принуждение – | а) в виде материального и нематериального стимулирования хорошего труда. |
| 2) Вознаграждение – | б) оказание влияния на цели и задачи предприятия путём частичное приспособление работника к менеджерам высшего и среднего уровней. |
| 3) Слидарность – | в) основано, на страхе подвергнуться наказанию, |
| 4) Приспособление – | г) ценности и цели работника, совпадающие или близки к ценностям организации, достигается это путём воспитания, обучения и создания благоприятного климата. |

56. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:

а) технологический;

 б) гуманистический;

в) демократический;

г) рационалистический.

57. Конфликт- это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*58.* Установить последовательность стадий развития конфликта и записать через запятую:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_:

а)  острые разногласия, разрушение прежней структуры, нормальных связей; атака одной из сторон своего противника через открытое противоборство;

б) тенденция к нормализации конфликта и ликвидации его как такового. Однако настроение участников некоторое время еще подогревается воспоминаниями о причиненных друг другу неприятностях. Отсюда - необходимость профилактических мер для снятия стресса;

в)  накопление обострения противоречий из-за резкого расхождения интересов, ценностей, установок; фрустрация, неудовлетворенность, угрозы.

*59.*  Соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Компромисс – это | а) совместный поиск преодоления противоречий. |
| 2) Сотрудничество – это | б) урегулирование противоречий путем взаимных уступок, довольствуясь частичным удовлетворением своих желаний. |

60. Определите, какие из перечисленных ниже категорий граждан не включаются в состав совокупной рабочей силы:

а) лица свободных профессий, работающих за гонора;

б) студенты дневной формы обучения, проходящих практику на производстве и получающие заработную плату;

в) домохозяйки в трудоспособном возрасте;

г) пенсионеры по возрасту, выполняющие работы на условиях договора подряда;

д) безработные, проходящие профподготовку по направлению службы занятости;

е) трудовые мигранты, прибывшие из других стран;

ж) инвалиды в трудоспособном возрасте.

61. Кадровая политика - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*62..* Установить последовательность подсистем управления человеческими ресурсами, запишите через запятую:

а)  управление персоналом;

б) управление занятостью;

в)  управление трудовыми ресурсами.

*63.*  Установите соответствия функции современного рынка труда:

1.Общественного разделения труда

2. Информационная функция.

3. Посредническая функция.

4. Воспроизводственная.

5. Стимулирующая.

6. Регулирующая.

 а) Рынок труда регулирует движение трудовых ресурсов в народном хозяйстве, понуждая предпринимателей иметь именно то количество работников и такой квалификации, которое обеспечивает прибыльность.

б) Рынок труда разграничивает наёмного работника и работодателя, распределяет наёмных работников по профессиям и квалификации, отраслям производства и регионам.

в) Эта функция состоит в том, что рынок поворачивает экономику лицом к потребностям людей, делает всех участников конкурентного процесса материально заинтересованными в удовлетворении этих потребностей.

г) Рынок труда устанавливает связь между работодателями и наёмными работниками, которые выходят на рынок для удовлетворения взаимных интересов и потребностей в выгодных условиях купли - продажи товара “рабочая сила".

д) Это основная функция рынка труда, который устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы. При этом удовлетворение спроса достигается за счёт расширения предложения, повышения качества и цены рабочей силы, которые находятся в постоянном движении и уравновешивают друг друга.

е) Рынок даёт участникам процесса купли-продажи товара “рабочая сила” информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качестве рабочей силы.

64. Определенный шаблон, стереотип, модель поведения человека, объективно заданная социальной позицией личности в системе общественных или личных отношений – это…\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

65. Какие уровни развития групповой сплоченности выделяют в научной литературе?

1. В, Б, А

б) А, Б, В

в) А, В, С

г) Верных ответов нет.

66. Авторитарный стиль руководства предполагает:

а) единоличное решение вопросов;

б) оперативность в решении вопросов;

в) развитие инициативы подчиненных;

г) дистанцию в общении руководителей и подчиненных.

67. Три причины стремления жить за чужой счёт:

1) размытая ответственность;

2) незначимость усилий;

3) эффект ожидания;

4) неспособность;

5) кризис.

а) 1, 2, 3; б) 2, 3, 4; в) 3, 4, 5; г) 1, 3, 5.

68.Какие виды оплаты труда являются источниками угрозы продуктивности?

1) премиальная;

2) признание заслуг;

3)участие в прибыли;

4) разделение дохода.

а) 1, 3; б) 2, 4; в) 3, 4; г) 1, 2, 3, 4.

69. Премиальная оплата труда – это:

а) команда работников получает деньги за повышение показателей деятельности над заранее определёнными показатели;

б) денежное выражение стоимости рабочей силы;

в) цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

70. Признание заслуг – это:

а) внешнее выражение уважения;

б) почтение к кому-либо, чему-либо, публичное признание чьих-либо заслуг;

в) одноразовое вознаграждение для ограниченного числа работников или команд, за достижение конкретной работы, за завершение проекта программы работы.

71. Участие в прибыли – это:

а) часть прибыли регулярно распределяемой среди всех работников с учётом финансовых результатов;

б) форма вознаграждения работника;

в) представляет одну из форм системы участия работников в собственности.

72. Разделение дохода - это:

а) разделение долей прибылей, убытков, поступлений наличности и иных поступлений;

б) процент от стоимости связан с повышением производства, предаётся работникам с заранее установленной формулой;

в) экономический принцип, согласно которому специализация труда повышает эффективность производства.

73. Что является недостатком участия в прибыли?

а) денежные вознаграждения всегда эффективно оказываются на работе;

б) возможно будет зависть, когда каждый член команды увидит свои и чужие ресурсы;

в) из-за того, что не все члены команды добросовестно выполняют свою работу, другие члены команды остаются не поощрёнными;

г) за выполнение работы на высоком уровне , вовремя , или же досрочно, команда получает премию.

74. Инновационный менеджмент предполагает выполнение следующих задач: (Установить последовательность и записать через запятую)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) контроль за ходом работ по созданию новой продукции и ее внедрению;

б) финансовое и материальное обеспечение проектов инновационной деятельности;

в) подготовка и рассмотрение проектов по созданию новых видов продуктов;

г) разработка и осуществление единой инновационной политики;

д) разработка проектов и программ инновационной деятельности;

е) подготовка и обучение персонала для инновационной деятельности;

ж) формирование целевых коллективов, групп, осуществляющих решение инновационных проектов.

**Темы рефератов:**

1. Теория и концепции управления поведением персонала в организации.

2. Модели поведения работников с учетом внедрения персонал-технологий в организации.

3. Управление организационным поведением в условиях изменений.

4. Особенности управления поведением персонала в условиях развития системы.

5. Проблемы руководства и лидерства в организации.

6. Основные типологии личности.

7. Особенности лидерского поведения личности в организации.

8. Проблема формирования личности профессионала.

9. Представления о социотипах личности (по материалам соционики).

10. Разработка методических и нормативных документов в рамках управления сопротивлениям организационных изменений.

11. Методики управления процессами самоуправления и саморазвития личности и группы.

12. Методики нормирования организационного поведения индивида и группы в организации.

13. Проблемы гуманизации труда в современных условиях.

14. Управление поведением в международной организации.

15. Оценка эффективности управления поведением персоналом.

16. Команды в организациях: факты и мифы.

17. Показатели работы и продуктивность: критерии деятельности команды и угрозы для ее продуктивности.

18. Построение команды: задачи, люди и взаимоотношения.

19. Общение и коллективный интеллект.

20. Принятие решений в команде: трудности и решения.

21. Основы кадрового менеджмента.

22. Трудовая мотивация работников в современных условиях.

23. Ориентации работников в сфере трудовой деятельности.

24. Инновационная деятельность в трудовом коллективе: отношение работников к инновациям.

25. Управление системой мотивации и демотивации, их влияние на результативность работников.

26. Кризисы профессионального становления.

27. Сущность производственного стресса и пути его профилактики.

28. Основные способы управления производственным конфликтом.

29. Анализ осознания и переживания кризисов профессионального развития.

30. Факторы профессиональной адаптации работников.

31. Факторы развития образа профессионального и жизненного «успеха».

32. Условия становления профессионального самосознания на разных этапах профессионализации работников.

33. Направленность личности как фактор профессионального самоопределения.

34. Современные тенденции в области управления трудовыми ресурсами.

35. Государственная социально- экономическая политика в области трудовых отношений.

 **УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Основная учебная литература:**

1. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 172 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208> (дата обращения: 20.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
4. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
5. Джордж, Д. М. Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – Москва : Юнити, 2015. – 460 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

**Дополнительная учебная литература:**

1. Адова, И. Б. Управление результативностью: обзор успешных корпоративных практик : учебное пособие / И. Б. Адова ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. – 200 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576090 (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
2. Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 87 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575435> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
3. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник / Ю. Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 487 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
4. Организационное поведение : учебное пособие / А. B. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.] ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 168 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484920> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
5. Организационное поведение : учебное пособие / М. И. Элияшева, Т. В. Вырупаева, С. Л. Улина [и др.] ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2015. – 260 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. А. Иглицкая. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 103 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (дата обращения: 29.12.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

***Журналы (периодические издания)* в библиотеке университета:**

Безопасность жизнедеятельности

Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ

Вопросы статистики.

Инновации.

Качество и жизнь.

Маркетинг в России и за рубежом.

Менеджмент в России и за рубежом.

Национальные стандарты.

Проблемы управления/ CONTROL SCIENCES.

Российский экономический журнал.

Социологические исследования. СОЦИС

Экономист.

Эксперт РА

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. <http://www.rosmintrud.ru> – Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ.
2. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
3. <http://www.consultant.ru> – Официальный сайт компании «Консультант Плюс‎».

4. <http://biblioclub.ru/> - Электронно-библиотечная система [«Университетская библиотека онлайн»](http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=1331.YCU5J-Pi3_J9CtK_k9yxOLGRgQPNRzyOUR6YuEUYajMhEOhKLenXzi6FdeiGa0mU.c5777fd24bd5d60603c58315686e465826a6f8ab&uuid=&state=PEtFfuTeVD5kpHnK9lio9WCnKp0DidhE9rs5TGtBySwiRXKUtOaYc_CcYwClH-bY7Fd6cgFsfxVrbJIyvKrrbg&data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1Ldmtxb2JqRlBIYmRUS250S0tDMG9PejBoMlZkVmdUWGFMV2l0NnlNSS1kbWJhZEh2VDVwZ2xsQ091NUxJQ1c0bGhIUGtfMXdQQm5sckVY&b64e=2&sign=79e51e8273e4d47b3d40d91a637a6d6c&keyno=0&cst=AiuY0DBWFJ5wM1vcHtsEOEf52YJ00Pho7re5Uitk-1KRJQPn-Nyca4GySdM76UeGY2n3hKTqUJIVrnU7Xz9rUKovP6QBYx6WhfG_7jCWWqaorn9RP7P4dRkKvO1APGoMPOqFTAfgDYiN1I4_o5a8bTdjOg2zDTLn6cnVOdKMhLZ6rgWLJd0DxJkGxwb_rJarnh0P01_P_NIURT5c2VXh8q4ILHOA62pxM-D6AyLZWpMiSsv89jvwiGc0UuTbKRxUtCkBmHhbij9PVNvZABPSPOKaXPY8FcX5OQ4ypvj_rBkZG5PkHmY2HRiBBR7br2jWW6orVuGZ3at834NaiBWf5F1pNeuBPZ0lKI8LePGMN5TWR3Wf4xEh8WdB2NFkqiFivu14HNYpzXgd2ln7oP57n8hLUcd2k5Wv17EQkFd5Nl45ae52R9e7DwGKWO9KL_llb1N4ARVtsVR0W52_mMI8BMqGzOfBtaHvPJ7AlxtRBuBDmKBHweYFUgl1DI6Zhxv2Dtex4RML9_7NhpuCTC5-ZzRvKyGVxOoNkhDRSDkT8Uw&ref=orjY4mGPRjk5boDnW0uvlrrd71vZw9kpZI5Vr6PfuUHuNPAQqrDOlUSJxHmDGIekau1uMSJ9gcL1ZvYmSG7MLKoPyJOI-ahSrp90MjVh7feDeo-iimRkwK7r6485B-hIs5PKTHv_5K1kiw6FomIsmjU8di2_kfX4RkQ3HWcpx6NbYOEZ2wDv-QjCoGGOdsJutFtHkORALIQmAAHrwIbpkWxXq3xzY1UMb9RjYH0lmeDKgL3jq3xp_LpzTqsUm7zuSnqXtYl8gL_QlREpejBDw6iQXWgLj5nFOi_UDFidVcKbqrNBZbGtTqky_XZIgHIDJ3FxJuP5Fg2pqY9Y2XGfyLTu-zkvM8EEl4A0oWbDL1rh_D8Ub1WCENtxfE7vSrmLeDDu2uoVxoX7nhX5aaZubDMOUfb9No38Ozw5Lst_fSFG1UELQv0g-ctY5jRrplAFXrJYFSwc9Fbkry9vfOwwhya_W0DLqLD9-Tfr6UGSqoqcpe1TFe-JJtdzXPFJipkdaRMOForTgwSaJAThWEgJt-isX_ueSFUwicO0uR2V9OwZFQN-BftVBWWT4KxMV6jSAJ4J23sdQtTT2lM3p9NLQz12BCZegvhWvIM87NxSYAbk-3_gaMiRlIOshNArVwO0mJP6DIr4sbdnMRn910V-RdbTbIO5kC_etqomAbGDPeRQBUoAiQBpR747ZIXc7aC5jnW1gsa4m8JVfxQ5jhR2FyUsiqK5ML5Y&l10n=ru&cts=1487058065364&mc=4.5910567435160345).

5. <http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система (УИС) РОССИЯ.

6. [http://elibrary.ru](http://elibrary.ru/defaultx.asp) - [Научная электронная библиотека eLIBRARY](http://elibrary.ru/defaultx.asp).

7. <http://нэб.рф/> - Национальная Электронная Библиотека НЭБ.

8. https://cyberleninka.ru/ -  Научная электронная библиотека открытого доступа (Open Access) «КиберЛенинка».

9. http://grebennikon.ru/ - Электронная библиотека «GrebennikOn» Издательского дома «Гребенников».

10. http://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант».

11. http://ecsocman.hse.ru/ - Федеральный образовательный портал «ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ».

12. <http://www.4hr.ru/> - Управление персоналом: Электронный журнал «HR Менеджмент».

13. Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ

14. Нормативные акты по охране труда