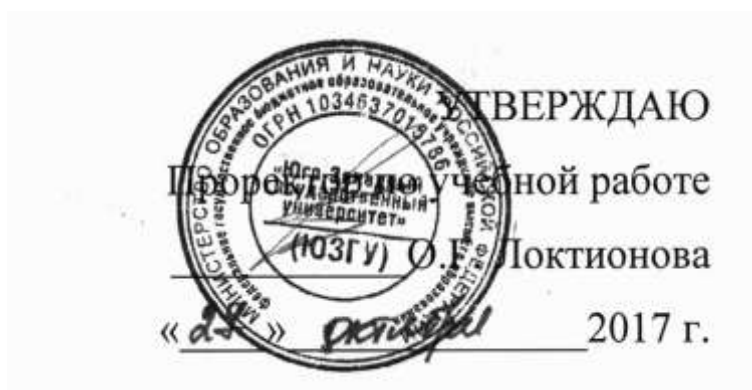


МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра международных отношений и государственного управления



Организационное поведение государственных и муниципальных служащих

Методические указания для подготовки самостоятельной работы
для студентов заочной формы обучения направления подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

УДК - 338.24

Составитель Михайлова О.В.

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент

Емельянова О.В.

Организационное поведение государственных и муниципальных служащих: Методические указания для самостоятельной работы студентов / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: О.В.Михайлова. Курск, 2017. –37 с.

Методические рекомендации составлены на основании рабочей программы дисциплины, соответствующей учебному плану направления подготовки 38.04.04 государственное и муниципальное управление и на основании рабочего учебного плана направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление для бакалаврской программы «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих», и рекомендованной к применению в учебном процессе на заседании кафедрой международных отношений и государственного управления. Раскрывают базовую проблематику курса, предоставляют возможность студентам выработать необходимые практические навыки и закрепить теоретические знания. Включают общие положения, содержание практических занятий и самостоятельной работы студентов, используемые информационные технологии, формы контроля знаний, требования к оценке знаний по дисциплине, список рекомендуемой литературы.

Предназначены для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.04.04 -государственное и муниципальное управление

Текст печатается в авторской редакции.

Подписано в печать _____ Формат 60x84 1/16
Усл.печ.л. _____ Уч.-изд.л. _____ Тираж 100 экз. Заказ _____ Бесплатно
Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

Содержание

1	Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
1.1	Цель дисциплины	4
1.2	Задачи дисциплины	4
1.3	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2	Указание места дисциплины в структуре образовательной программы	5
3	Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4	Содержание дисциплины	6
5	Индивидуальное задание	7
6	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	8
7	Методические указания студентам по организации самостоятельной работы	8
8	Организация контроля самостоятельной работы студентов	13
9	Промежуточный контроль тестирование	16
10	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	31
10.1	Основная учебная литература	31
10.2	Дополнительная учебная литература	31
10.3	Перечень методических указаний	32
10.4	Другие учебно-методические материалы	33
10.5	Перечень ресурсов информационно-коммуникативной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	33
11	Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины	33
	Приложение. А Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих»	36

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Целью дисциплины является освоение (формирование) знаний, умений, навыков и компетенций, приобретение опыта для осуществления управленческой деятельности в области государственного и муниципального управления.

1.2 Задачи дисциплины

Основные задачи преподавания дисциплины:

- сформировать теоретические знания об организационном поведении;
осветить различные подходы к управлению человеческим потенциалом организации,
- раскрыть источники и способы проявления организационной культуры;
- обеспечить практические навыки по мотивации персонала, формированию рабочих групп, управлению конфликтными ситуациями;
- сформировать навыки реализации теоретических и прикладных знаний в практической деятельности менеджера в многонациональном коллективе в условиях глобализации.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Обучающиеся должны знать:

- теоретические концепции, составляющие основу организационного поведения;
- этапы развития организационного поведения как особого научного направления;
- личностные основы поведения человека в организационном окружении;
- факторы организационной среды поведения;
- влияние организационной культуры на поведение людей в организации;
- основы группового поведения;
- подходы к проектированию работы в организации;
- методы управления организационным поведением;
- особенности организационного поведения в международном контексте;

Уметь:

использовать различные стили лидерства для повышения эффективности деятельности организации,

- учитывать в своей деятельности возможности группового влияния,
- управлять конфликтными ситуациями с целью минимизации их отрицательного влияния и максимизации положительного;
- творчески использовать теоретические знания в процессе последующего обучения в соответствии с учебным планом подготовки специалистов;
- применять базовые знания методов и принципов современного менеджмента, его теории и практики в различных видах профессиональной и социальной деятельности.

Владеть:

- навыками управления процессом мотивации;
- приемами планирования карьеры;
- методами управления стрессом;
- методами формирования эффективных рабочих групп;
- навыками управления рациональными конфликтами.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-3);

- владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач (ПК-1).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.3.1 «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» относится к вариативной части блока 1 «Дисциплины». Изучение дисциплины происходит на 1 курсе в 2 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы (з.е.), 108ч.

Таблица 3- Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	10,1
в том числе:	
лекции	Не предусмотрено
лабораторные занятия	Не предусмотрено

практические занятия	10
Экзамен	Не предусмотрено
Зачет	0,1
Курсовой проект (работа)	Не предусмотрено
расчетно-графическая (контрольная) работа	Не предусмотрено
Аудиторная работа (всего)	
в том числе:	
лекции	Не предусмотрено
лабораторные занятия	Не предусмотрено
практические занятия	10
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	94
Контроль/ экз (подготовка к экзамену)	4

4 Содержание дисциплины

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ Раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1.	Теории организационного поведения	1-2 неделя	10
2.	Практическое использование теорий мотивации	3- 4 неделя	10
3.	Формирование впечатлений и управление впечатлениями	5- 6 неделя	10
4.	Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла	7- 8 неделя	10
5.	Изменения в организации и их источники	9- 10 неделя	10
6.	Антикризисное управление изменениями	11- 12 неделя	10
7.	Разработка программы организационной социализации работников/ студентов (на конкретном примере)	13-14 неделя	10

8.	Создание организационной культуры	15 неделя	7
9.	Деятельность глобального менеджера	16-17 неделя	7
10.	Переговоры и деловое общение в международном бизнесе	18 неделя	10
	Итого		94

5. Индивидуальные задания

1. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
2. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на человеческий потенциал организации.
3. Управление человеческими ресурсами организации в условиях стратегических возмущений.
4. Управление сопротивлением при проведении стратегических преобразований.
5. Роль человеческого фактора в разработке и принятии стратегических решений компании.
6. Роль человеческого фактора в управлении ТНК в условиях глобализации.
7. Стили корпоративного управления в зарубежных странах (на примере конкретной страны).
8. Проблемы управления многонациональными командами.
9. Зарубежный опыт управления многонациональными командами.
10. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях.
11. Использование российскими предприятиями зарубежного опыта развития организации.
12. Управление межкультурными различиями в современных корпорациях.
13. Формирование кадровой политики в рамках комплекса маркетинга.
14. Практическое использование теорий мотивации в современных условиях.
15. Особенности мотивации в разных культурах.
16. Роль формальных и неформальных групп в компании.
17. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.
18. Влияние культуры на практику управления.
19. Власть и политика в организации (на примере конкретной компании).
20. Глобальный и традиционный менеджер.
21. Разработка программы организационной социализации

студентов

22. Разработка программы организационной социализации работников (на конкретном примере)

23. Диагностика организационной культуры вуза (факультета, группы)

6.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

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;

- заданий для самостоятельной работы;

- тем рефератов и докладов;

- вопросов к экзамену;

- методических указаний к выполнению лабораторных и 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.

7 Методические указания студентам по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа – это вид учебной деятельности, которую студент совершает в установленное время и в установленном объеме индивидуально или в группе, без непосредственной помощи преподавателя

(но при его контроле), руководствуясь сформированными ранее представлениями о порядке и правильности выполнения действий.

Введение модульной системы организации учебного процесса в вузе приводит к сокращению аудиторной нагрузки студентов и увеличению объема часов на самостоятельную работу, что увеличивает значимость текущего контроля знаний студентов в том числе с использованием письменных работ, эссе, рефератов, тестов, домашних работ. В связи с этим одна из основных задач учебного процесса сегодня - научить студентов работать самостоятельно. Научить учиться - это значит развить способности и потребности к самостоятельному творчеству, повседневной и планомерной работе над учебниками, учебными пособиями, периодической литературой и т.д., активному участию в научной работе.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации;
- формирования общих и профессиональных компетенций;
- развитию исследовательских умений.

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе - самостоятельной работы студентов под контролем преподавателя. Выделяемые часы используются для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

К самостоятельному виду работы студентов относится работа в библиотеках, в электронных поисковых системах и т.п. по сбору материалов, необходимых для выполнения конкретных заданий преподавателя по изучаемым темам. Студенты могут установить электронный диалог с преподавателем, выполнять посредством него контрольные задания.

Задачами СРС являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;

- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических и лабораторных занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам.

В образовательном процессе высшего профессионального образовательного учреждения выделяется два вида самостоятельной работы – аудиторная, под руководством преподавателя, и внеаудиторная. Тесная взаимосвязь этих видов работ предусматривает дифференциацию и эффективность результатов ее выполнения и зависит от организации, содержания, логики учебного процесса (межпредметных связей, перспективных знаний и др.):

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

1. Чтение основной и дополнительной литературы. Самостоятельное изучение материала по литературным источникам.
2. Работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы.
3. Работа со словарем, справочником.
4. Поиск необходимой информации в сети Интернет.
5. Конспектирование источников.
6. Реферирование источников.
7. Составление аннотаций к литературным источникам.
8. Составление рецензий и отзывов на прочитанный материал.
9. Составление обзора публикаций по теме.
10. Составление и разработка словаря (глоссария).
11. Составление или заполнение таблиц.
12. Работа по трансформации учебного материала, перевод его из одной формы в другую.
13. Ведение дневника (дневник практики, дневник наблюдений, дневник самоподготовки и т.д.)
14. Прослушивание учебных аудиозаписей, просмотр видеоматериала.
15. Выполнение аудио - и видеозаписей по заданной теме.

16. Подготовка к различным формам промежуточной и итоговой аттестации (к тестированию, контрольной работе, зачету, экзамену).

17. Выполнение домашних работ.

18. Самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тренировочные упражнения, опыты, задачи, тесты).

19. Выполнение творческих заданий.

20. Подготовка устного сообщения для выступления на занятии.

21. Написание реферата. Подготовка к защите (представлению) реферата на занятии.

22. Подготовка доклада и написание тезисов доклада.

23. Выполнение комплексного задания или учебного проекта по учебной дисциплине. Подготовка к его защите на семинарском или практическом занятии.

24. Подготовка к участию в деловой игре, конкурсе, творческом соревновании.

25. Подготовка к выступлению на конференции.

26. Выполнение расчетов.

27. Изучение инструкционной и технологической карты

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренных учебным планом);

Важным видом самостоятельной работы студентов является написание творческой работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме.

Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом до 5 страниц текста (до 10000 знаков с пробелами), посвященное какой-либо изучаемой проблеме. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики. Это должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей, привитию интереса к исследовательской деятельности.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Выполняя самостоятельную работу под контролем преподавателя студент должен:

освоить минимум содержания, выносимый на самостоятельную работу студентов и предложенный преподавателем в соответствии с Государственными образовательными стандартами высшего образования по

данной дисциплине.

планировать самостоятельную работу в соответствии с графиком самостоятельной работы, предложенным преподавателем.

самостоятельную работу студент должен осуществлять в организационных формах, предусмотренных учебным планом и рабочей программой преподавателя.

выполнять самостоятельную работу и отчитываться по ее результатам в соответствии с графиком представления результатов, видами и сроками отчетности по самостоятельной работе студентов.

студент может:

сверх предложенного преподавателем (при обосновании и согласовании с ним) и минимума обязательного содержания, определяемого ГОС ВО по данной дисциплине:

самостоятельно определять уровень (глубину) проработки содержания материала;

предлагать дополнительные темы и вопросы для самостоятельной проработки;

в рамках общего графика выполнения самостоятельной работы предлагать обоснованный индивидуальный график выполнения и отчетности по результатам самостоятельной работы;

предлагать свои варианты организационных форм самостоятельной работы;

использовать для самостоятельной работы методические пособия, учебные пособия, разработки сверх предложенного преподавателем перечня;

использовать не только контроль, но и самоконтроль результатов самостоятельной работы в соответствии с методами самоконтроля, предложенными преподавателем или выбранными самостоятельно.

Правильная организация мотивации самостоятельной работы является важнейшим звеном образовательного процесса. В реальных условиях техникума мотивация активизации и эффективности самостоятельной работы зависит от объективных факторов образовательного и воспитательного процессов, а именно: внедрения в учебный процесс новых методик преподавания; обучения преподавателей новым приемам и методам работы; обмена передовым опытом преподавательской деятельности и его распространение; внедрения современных информационных технологий.

Использование различных развивающих образовательных технологий с ориентацией на формирование у студентов исследовательских умений способствует развитию познавательных способностей, усиливает мотивацию к получению образования.

В процессе обучения функция передачи преподавателем знаний должна уменьшаться, а доля самостоятельности студентов соответственно расти. Одним из перспективных методов решения этой проблемы являются проблемно-деловые и ролевые игры, ориентированные на развитие и

творчество, направленные не на учебное имитирование известных выходов из проблем, а на поиск решения реальных проблем, которые традиционными методами эффективно разрешить невозможно.

Эффективная внеаудиторная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации.

Факторы, способствующие активизации самостоятельной работы студентов:

1. Осознание полезности выполняемой работы. Если студент знает, что результаты его работы будут использованы, например, при подготовке публикации или иным образом, то отношение к выполнению задания существенно меняется, качество выполняемой работы возрастает. Другим вариантом использования фактора полезности является активное применение результатов работы в профессиональной подготовке.

2. Творческая направленность деятельности студентов. Участие в проектной работе для ряда студентов является значимым стимулом для активной внеаудиторной работы.

3. Игровой тренинг, в основе которого лежат деловые игры, которые предоставляют возможность осуществить переход от односторонних частных знаний к многосторонним знаниям об объекте, выделить ведущие противоречия, приобрести навык принятия решения.

4. Участие в конференциях, конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах по учебным дисциплинам.

5. Дифференциация заданий для внеаудиторной самостоятельной работы с учётом интересов, уровня подготовки студентов по дисциплине.

Чтобы развить положительное отношение студентов к самостоятельной работе, следует на каждом её этапе разъяснять цели, задачи её проведения, контролировать их понимание студентами, знакомить студентов с алгоритмами, требованиями, предъявляемыми к выполнению определённых видов заданий, проводить индивидуальную работу, направленную на формирование у студентов навыков по самоорганизации познавательной деятельности.

Организация аудиторной и внеаудиторной деятельности является важной составляющей современного педагогического процесса и позволяет мобилизовать студентов на творческую деятельность. Обучение студентов навыкам такого вида деятельности начинается с первого курса. При изучении гуманитарных дисциплин это может быть подготовка докладов, сообщений, рефератов. Организация исследовательской работы в данном случае позволяет мобилизовать студентов на качественное усвоение изучаемого материала по определенным темам, научить находить, отбирать необходимый материал, перерабатывать его, сопоставлять и сравнивать факты, работать с литературой, источниками и в итоге выработать свое суждение по изучаемой теме.

8. Организация контроля самостоятельной работы студентов

Контроль СРС не должен быть самоцелью для преподавателя, а прежде всего – стать мотивирующим фактором образовательной

деятельности студента. Следует включать результаты выполнения СР в показатели текущей успеваемости, в билеты и вопросы на зачете (экзамене), от оценок которых зависит окончательная оценка при итоговой аттестации, а также стипендия или ее размер. Многим студентам важен моральный интерес в форме общественного признания (приятно быть первым на факультете, специальности, в группе).

При этом важно стремиться к тому, чтобы на первых курсах СР ставила целью расширение и закрепление знаний и умений, приобретаемых студентом на традиционных формах занятий. На старших курсах СР должна способствовать развитию творческого потенциала студента. Задания могут носить индивидуальный, групповой или комплексный характер. Однако контроль выполнения СР, отчет по СР должны быть сугубо индивидуальными. Критерий здесь один – индивидуальные склонности и, главное, способности конкретного студента.

Для эффективности СР необходимо выполнить ряд условий:

1. Обеспечить правильное сочетание объемов аудиторной и самостоятельной работы.
2. Методически правильно организовать работу студента в аудитории и вне ее.
3. Обеспечить студента необходимыми методическими материалами с целью превращения процесса самостоятельной работы в процесс творческий.
4. Осуществлять постоянный контроль за ходом самостоятельной работы и реализацией мер, поощряющих студента за ее качественное выполнение. Это условие в той или иной форме с необходимостью должно присутствовать в первых трех, чтобы контроль стал не столько административным, сколько именно полноценным дидактическим условием, положительно влияющим на эффективность СРС в целом.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает:

- соотнесение содержания контроля с целями обучения;
- объективность контроля;
- валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);
- дифференциацию контрольно-оценочных средств.

Формы контроля самостоятельной работы

1. Просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем.
2. Организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе.
3. Обсуждение результатов выполненной работы на занятии.
4. Проведение письменного опроса.
5. Проведение устного опроса.
6. Организация и проведение индивидуального собеседования.
7. Организация и проведение собеседования с группой.

8. Проведение семинаров.
9. Защита отчетов о проделанной работе.
10. Организация творческих конкурсов.
11. Организация конференций.
12. Проведение олимпиад.

Технологическая сторона организации СР включает в себя следующие составляющие:

1. Отбор целей самостоятельной работы. Основаниями отбора целей являются цели, определенные Государственным образовательным стандартом, и конкретизация целей по курсам, отражающим введение в будущую профессию, профессиональные теории и системы, профессиональные технологии и др. Цели самостоятельной работы должны соответствовать структуре готовности к профессиональному самообразованию, включающей мотивационный и деятельностный компоненты.

2. Отбор содержания СРС. Основаниями отбора содержания самостоятельной работы являются Государственный образовательный стандарт, источники самообразования (литература, опыт, самоанализ), индивидуально-психологические особенности студентов (обучаемость, обученность, интеллект, мотивация, особенности учебной деятельности).

3. Конструирование заданий. Задания для самостоятельной работы должны соответствовать целям различного уровня, отражать содержание каждой изучаемой дисциплины, включать различные виды и уровни познавательной деятельности студентов.

4. Организации контроля. Включает тщательный отбор средств контроля, определение этапов, разработку индивидуальных форм контроля. Существуют следующие виды контроля :

Наряду с традиционными формами контроля используются методы, основанные на современных образовательных технологиях, должна поощряться активная работа студентов, а также более быстрое прохождение ими программы обучения, или отдельных ее разделов.

Целенаправленное развитие СР может иметь следующие уровни деятельности студентов:

1 подготовительный, ознакомительный. Студент знакомится с приемами самостоятельной работы.

2 репродуктивный. Студент репродуцирует, т. е. воспроизводит то, что ему уже знакомо, или то, с чем он познакомился сам.

3 учебно-поисковый или частично поисковый. Студент выполняет частичный самостоятельный поиск данных, сведений и т.п. для решения или выполнения определенного задания.

4 экспериментально-поисковый. Студент самостоятельно проводит эксперимент.

5 теоретико-экспериментальный. Студент обобщает экспериментальные данные самостоятельно или с помощью преподавателя, делает доклад по результатам эксперимента.

б) теоретико-практический. Студент на основе проведенных исследований готовит курсовую или дипломную работу.

При формировании временного объема своего предмета преподаватель должен учитывать общую суммарную нагрузку студентов вне зачастую весьма субъективного мнения несомненной важности именно «моей» дисциплины.

9. Промежуточный контроль тестирование:

Тема 1. Основы организационного поведения

1. Организационное поведение - это ...

- а) область знания, стремящаяся понять и научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;
- б) наука, изучающая проблемы взаимодействия личностей в организации с целью повышения эффективности производства и его прибыльности;
- в) дисциплина, направленная на изучение поведения людей в организации;
- г) область исследований, в которой используют теорию, методы и принципы различных дисциплин с целью изучения внутренней среды организации;
- д) дисциплина, изучающая внешний аспект поведения людей в организации.

2. Предмет организационного поведения - это ...

- а) исследование взаимопереходов от конфронтации к сотрудничеству и наоборот;
- б) исследование взаимопереходов от конфронтации к сотрудничеству;
- в) методы взаимодействия работников в организации;
- г) подходы определения положения работников в организации;
- д) изучение технологии избежания конфликтных ситуаций в организации.

3. Какая модель организационного поведения является самой ранней и наиболее распространенной?

- а) авторитарная;
- б) поддерживающая;
- в) модель опеки;
- г) коллегиальная;
- д) социальная.

4. Назовите модель организационного поведения направленную на повышение степени защищенности работников.

- а) авторитарная;
- б) поддерживающая;
- в) модель опеки;
- г) коллегиальная;
- д) социальная.

5. Определите последовательность основных этапов развития организационного поведения.

- а) классический;
- б) гуманистический;
- в) культурологический;
- г) менеджмент человеческих отношений.

6. Перечислите современные проблемы менеджмента.

- а) новая рабочая среда;
- б) глобализация;
- в) информационные технологии;
- г) этика и управление качеством;
- д) все ответы верны.

Тема 2. Индивидуальное поведение в организации

1. Главным признаком личности является:

- а) целостность;
- б) самодостаточность;
- в) самоконтроль;
- г) взаимодействие с окружающими;
- д) саморегуляция.

2. К детерминантам личности относится:

- а) наследственность;
- б) окружение;
- в) самоориентация;
- г) идеология;
- д) все ответы верны.

3. Личностные факторы, влияющие на восприятие:

- а) аттитюды;
- б) интересы;
- в) новизна;
- г) опыт;
- д) ситуация;
- е) все ответы верны.

4. В организационных ситуациях проявляются следующие виды аттитюдов:

- а) управленческие;
- б) этнические;
- в) экономические;
- г) трудовые;
- д) органические.

5. Установите соответствие в классификации личных ценностей предложенных Шпрангелем:

- | | |
|-------------------|--|
| 1) теоретические; | а) ориентированы на полезность и практичность; |
| 2) экономические; | б) направляющие личность на поиск истины посредством критического и рационального поведения; |
| 3) эстетические; | в) ориентированы на понимание мира и космоса как единое целое; |
| 4) Социальные; | г) нацеливающее на обретение и обладание личной властью, влиянием, известностью; |
| | д) предающие высшее значение гуманизму; |
| | е) предающие высшее значение формам и гармонии. |

6. Постройте цепочку подпроцесса восприятия.

- а) интерпретация раздражителей;
- б) столкновение с конкретным раздражителем;
- в) обратная связь для прояснения;
- г) последствие;
- д) поведение;
- е) регистрация раздражителя.

7. Подберите правильное определение избирательности, как свойства восприятия:

- а) свойство, заключающее в произвольном отборе внешней информации и ее субъективной интерпретации на основе прошлого чувственного опыта;
- б) устойчивая тенденция судить об объекте по группе, к которой он принадлежит;
- в) суждение о причинах поведения других людей;
- г) произвольное приписывание воспринимаемому субъекту черт и характеристик, которые присуще другому субъекту;
- д) свойство восприятия, приводящее к тому, что о субъекте судят только по одному из его характерных качеств.

1. Процесс приобретения человеком типов и навыков поведения посредством наблюдения и подражания относится к следующему типу научения:

- а) социальному;
- б) оперантному обусловливанию;
- в) условно-рефлекторному.

Тема 3. Мотивация и эффективность организации

1. «Потребности делятся на гигиенические и мотивирующие. Наличие гигиенических потребностей всего лишь не дает развиваться

неудовлетворенности работников. Мотивации, примерно соответствующие потребностям высших уровней, активно воздействуют на человека. Для того чтобы мотивировать подчиненных, руководитель должен сам вникнуть в сущность работы».

В данном тезисе изложена сущность теории мотивации:

- а) МакКлелланда;
- б) Герцберга;
- в) Маслоу;
- г) Аргириса;
- д) ожидания;
- е) Портера-Лоулера.

1. «Потребности делятся на первичные и вторичные и представляют собой пятиуровневую иерархическую структуру. Поведение человека определяет самая низшая неудовлетворенная потребность. После того, как потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается».

В данном тезисе изложена сущность теории мотивации:

- ж) МакКлелланда;
- з) Герцберга;
- и) Маслоу;
- к) Аргириса;
- л) ожидания;
- м) Портера-Лоулера.

2. Спектр мотивов определяется:

- а) вероятно;
- б) индивидуально;
- в) объективно;
- г) субъективно;
- д) целенаправленно.

3. Результативность мотивации определяется:

- а) корпоративностью;
- б) взаимодействием;
- в) активизацией;
- г) экономичностью;
- д) эффективностью.

4. Определите верхний активизированный уровень потребностей, установив соответствие между группами потребностей по Маслоу и управленческими уровнями:

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1) самореализация (творчество); | а) лицо, принимающее решения; |
| 2) психологические потребности (власть, успех, причастность); | б) собственник, генеральный директор; |
| 3) социальные потребности | в) менеджер среднего звена; |

(уважение и самоуважение)
общение, принадлежность,
теплые отношения в коллективе);
4) потребность в безопасности;
5) физиологические потребности;

г) исполнитель, вспомогательный персонал;
д) ответственный исполнитель.

5. Мотивационная модель направлена на создание психологического соответствия человека и работы за счет:

а) мотивации содержанием труда;
б) материальных стимулов;
в) предоставления власти;
г) мотивации признанием заслуг
д) причастности к эталонной группе;
е) все вышперечисленное.

Тема 4. Управление карьерой и социализация работника

1. Понятие «карьера» определяет:

а) должность;
б) статус;
в) перспективу;
г) продвижение;
д) успех.

2. Смена стадий развития работника в одной организации характеризует следующие вид карьеры:

а) межорганизационный;
б) внутриорганизационный;
в) специализированная;
г) ступенчатый.

3. Горизонтальная карьера характеризуется следующими стадиями развития работника:

а) перемещением в другую функциональную область деятельности;
б) усложнением выполняемых задач на прежней ступени;
в) движением к руководству организацией;
г) выполнением определенной служебной роли на ступени, не закрепленной формально в организационной структуре.

4. Основные составляющие организационной социализации предполагают:

а) формирование установок, ценностей и форм поведения работника;
б) непрерывность процесса социализации в течение определенного периода времени;
в) приспособление к новым должностным обязанностям, рабочим группам и работе организации;

- г) взаимное влияние новых сотрудников и руководителей;
- д) этап вхождения в организации.

5. Организационная социализация включает следующие стадии:

- а) предварительная, упреждающая, согласования;
- б) упреждающая, согласования, ролевого управления;
- в) предварительная, текущая, ролевого управления;
- г) предварительная, согласования, ролевого управления.

6. Упреждающая социализация не включает:

- а) социализацию работников, готовящихся к выходу на пенсию;
- б) социализацию новых работников, чья деятельность на рабочем месте еще не началась;
- в) социализацию организации как целостного субъекта в социальной структуре общества;
- г) социализация работников накануне структурных преобразований в организации;
- д) социализацию работников, готовящихся к уходу с этой работы.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации

1. Основаниями классификации групп являются:

- а) сфера совместной деятельности, цели существования, размер, уровень развития, характер межличностных отношений;
- б) цели существования, уровень развития, субъекты группы, размер, время существования, содержание коммуникаций, потребности членов группы;
- в) размер, принцип создания, цели существования, сфера совместной деятельности, период функционирования, реальное вхождение индивида в группу.

2. По целевому назначению группы делятся на следующие виды:

- а) формальные;
- б) первичные;
- в) социальные;
- г) целевые;
- д) малые;
- е) неформальные.

К основным характеристикам группы относят:

- а) размер, структура, нормы, мотивы, потребности членов группы;
- б) лидерство, структура, роли, статус членов, нормы, групповая динамика, сплоченность, открытость, конфликтность;
- в) структура, роли, статус, нормы, размер группы, процесс решения проблем в группе, лидерство, сплоченность;
- г) цели создания группы, лидерство, размер, сфера деятельности, характер взаимоотношений членов группы.

4. Разновидностями подчинения являются следующие:

- а) согласие;
- б) солидарность;
- в) сопричастность;
- г) социальное воздействие.

5. Стадия дифференциации характеризуется

- а) формированием основных правил поведения в группе;
- б) разрешением внутригрупповых конфликтов и установлением исходных условий взаимодействия;
- в) завершением борьбы за власть и распределения задач и ответственности между членами группы;
- г) формированием чувства сплоченности у членов группы;
- д) формированием вовлеченности членов группы в ее функционирование.

6. К факторам сплоченности группы относятся:

- а) успех;
- б) общие цели;
- в) сложность вступления в группу;
- г) внешняя угроза;
- д) усиление влияния и подчинения;
- е) малочисленность;
- ж) высокая или низкая производительность.

7. Групповые нормы поведения – это:

- а) общепризнанные стандарты индивидуального и группового поведения;
- б) обязательные формы поведения индивидуального члена группы;
- в) групповые ожидания относительного поведения;
- г) стандарты, которые созданы для членов группы в зависимости от их статуса;
- д) принципы, выступающие лишь в качестве ориентира.

Тема 6. Лидерство в организации

1. Лидерство в организации предполагает:

- а) влияние на других для достижения поставленных целей;
- б) тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее рациональном сочетании источников власти для достижения поставленной цели;
- в) манипулирование людьми;
- г) отношения доминирования и подчинения;
- д) взаимоотношения между лидером и последователем.

2. Управляющий консультируется со своими подчиненными при решении соответствующих вопросов. Обращение с подчиненными происходит на равных, сотрудники оказывают влияние на процесс принятия решений. Такая ситуация характерна для следующего типа лидерства:

- а) номинального;
- б) деспотичного;
- в) открытого.

3. Ситуация, когда лидер обсуждает с подчиненными возникшую проблему и решение принимает вся группа, характерна для следующего типа лидерства:

- а) авторитарно-коллегиального;
- б) консультативного;
- в) консультативно-коллективного;
- г) нет правильного ответа.

В соответствии с «решеткой лидерства» минимальное внимание к людям и максимальное внимание к производству характерно для следующего стиля управления:

- а) авторитарного;
- б) обедненного;
- в) манипулирования;
- г) по методу загородного клуба;
- д) нет правильного ответа.

В случае слабовыраженной готовности подчиненных следовать за лидером используется следующий стиль:

- а) поддержки;
- б) инструктирования;
- в) привлечения;
- г) делегирования;
- д) нет правильного ответа.

Трехфакторная модель лидерства Биркенбиля и Фидлера определяет выбор лидерского стиля в зависимости от следующих факторов:

- а) характера руководителя, квалификации сотрудников, ситуации;
- б) коммуникационных способностей руководителя, личных качества подчиненных, ситуации;
- в) личных качества руководителя, характеристик организации, ситуации.

Тема 7. Конфликты и стрессы в организации

1. Выберите наиболее точное определение понятия «конфликт»:

- а) противоречивые позиции сторон, стремящихся к противоположным целям, использование различных средств для их достижения, несовпадение интересов и желаний;

- б) активные взаимно направленные действия каждой из сторон для реализации своих целей;
- в) противоречие позиций двух и более сторон;
- г) разногласия по поводу характера или методов достижения целей;
- д) воспринимаемая несовместимость действий и целей.

2. Установите соответствие между этапом конфликта и областью проявления:

- | | |
|--|----------------------------|
| 1) наступление исходных событий; | а) результат; |
| 2) осознание конфликта; | б) смыслы, чувства; |
| 3) проявление конфликта; | в) срыв планов; |
| 4) разрешение конфликта
или подавление разногласий; | г) поведение, действие; |
| 5) влияние последствий; | д) ситуация в организации. |

Низкая степень учета собственных интересов и интересов другой стороны характерна для следующего типа реакции на конфликт:

- а) соревнования;
- б) сотрудничества;
- в) поиска компромисса;
- г) участия;
- д) уклонения.

К методам управления рациональными конфликтами относятся:

- а) стимулирование конкуренции;
- б) переговоры;
- в) авторитарный метод;
- г) принципиальное согласование;
- д) введение в группу специалиста со стороны.

5. К рабочим факторам, являющимся источником стресса относятся следующие:

- а) ролевой конфликт;
- б) профессиональные факторы;
- в) ответственность за людей;
- г) организационные факторы;
- д) социальная поддержка;
- е) все вышеперечисленное.

6. Психологический подход к управлению стрессом включает в себя следующие элементы:

- а) изменение окружения, в котором существует стресс;
- б) изменение познавательной оценки окружения;
- в) изменение поведения для изменения окружения;

г) обогащения труда.

Тема 8. Коммуникативное поведение в организации

1. Коммуникативное поведение – это:

- а) обмен информацией, идеями, мнениями и информацией;
- б) это совокупность норм и традиций общения определенной группы людей;
- в) процесс неформального общения между работниками;
- г) опосредованное и целесообразное взаимодействие двух субъектов.

2. Коммуникация состоялась, если:

- а) коммуникатор отправил сообщение;
- б) получатель получил, понял и принял сообщение;
- в) получатель декодировал сообщение;
- г) сообщение прошло по каналу связи.

Подчиненный утаил информацию, боясь рассердить руководителя. Это пример того, что сотрудники:

- а) хотят произвести хорошее впечатление на руководителя;
- б) проявляют самостоятельность;
- в) рвутся в руководители сами, чтобы стать независимыми и обезопасить себя;
- г) стремятся «подсидеть» руководителя и занять его место.

Установите соответствие между позицией общения и ее графическим изображением (рис. 1):

- а) дружеская беседа;
- б) независимая позиция;
- в) деловое взаимодействие;
- г) конкурирующе-оборонительная позиция

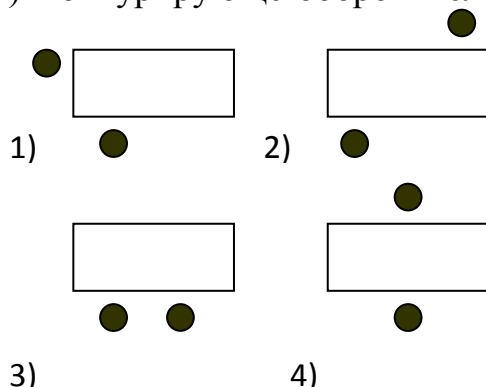


Рис. 1. Позиции при общении

5. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:

- а) вербальные и невербальные коммуникации;
- б) межличностные коммуникации;
- в) формальные и неформальные коммуникации;
- г) вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации;

д) коммуникации, осуществляемые с помощью средств и информационных технологий.

Тема 9. Анализ и конструирование организации

1. В зависимости от типа отношений внутри организации различают следующие их виды:

- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;
- б) комплексные и специализированные;
- в) инновационные и производители массового продукта;
- г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, эдхократические;
- д) эдхократические, индивидуалистские.

2. К наиболее важным принципам построения модели ОП относятся:

- а) оптимальное соотношение управленческой ориентации;
- б) экономичность;
- в) потенциальные имитации;
- г) комплексность;
- д) иерархичность;
- е) простота.

3. Освоение процесса моделирования ОП порождает следующие эффекты:

- а) возможность плавно переводить систему из одного состояния в другое;
- б) психологически устойчивый персонал;
- в) временное недовольство людей;
- г) рост конфликтов;
- д) возможности адаптации и развития;
- е) все вышеперечисленное.

4. Определите последовательность этапов моделирования ОП:

- а) выбор параметров будущей модели ОП;
- б) исследование этапа развития организации; состояния человеческого капитала; организационной культуры на нынешнем этапе развития;
- в) выработка механизмов перевода нынешней модели в будущую форму;
- г) описание исходной модели ОП и ее составляющих;
- д) внедрение нового состояния модели ОП;
- е) перевод модели в необходимое состояние.

Установление функциональных зависимостей между характеристиками элементов производственной системы и системы ОП для выявления степени их соответствия составляет сущность следующего метода исследования организации:

- а) системный анализ;

- б) параметрический метод;
- в) метод аналогии;
- г) метод творческих совещаний;
- д) морфологический анализ.

Тема 10. Организационная культура

1. Выберите наиболее корректное определение организационной культуры:

- а) набор убеждений, ценностей и норм, разделяемых всеми членами организации;
- б) элемент внутренней среды организации;
- в) образ жизни, мышления, действий;
- г) «дух организации»;
- д) философские положения и идеи, принятые в организации.

2. К источникам организационной культуры относятся:

- а) внешнее влияние;
- б) структура организации;
- в) общественные ценности;
- г) специфические внутренние факторы;
- д) все вышеперечисленное.

3. Герои организации представляют собой:

- а) пример успешной личности;
- б) персонажей анекдотов;
- в) образ борца за идею;
- г) пример отношения к ценностям культуры данной организации;
- д) не представляют ничего существенного.

4. Сотрудники фирмы могут работать вместе, командой, не опираясь на правила и предписания. Они знают достаточной о работе коллег, о взаимосвязях между поставленными задачами. Координация их деятельности происходит на уровне подсознания. Работники знают, что совместная деятельность является основой успеха. Такая ситуация характерна для фирм со следующей организационной культурой:

- а) харизматической;
- б) самодостаточной;
- в) креативной;
- г) инновационной.

5. Составляющими организационной культуры являются:

- а) система ценностей, внешний вид персонала, церемонии и ритуалы;
- б) скрытая иерархия власти (культурная сеть), герои организации;
- в) корпоративные убеждения и ценности;
- г) стиль руководства, герои организации, внешний вид персонала;
- д) философские положения и идеи, принятые в организации, церемониалы.

6. Классификация организационной культуры на «сильную» и «слабую» показывает:

- а) целенаправленность формирования организационной культуры;
- б) степень влияния ценностей и норм оргкультуры на поведение сотрудников организации;
- в) степень интеграции отдельных элементов культуры в единую систему;
- г) структурную композицию элементов организационной культуры.

Тема 11. Поведенческий маркетинг

1. Наибольшая эффективность сотрудников в работе с клиентами проявляется при:

- а) притягательном клиентурном поведении;
- б) избирательном клиентурном поведении;
- в) антиклиентурном поведении;
- г) псевдоклиентурном поведении;

2. Модель поведения сотрудников разрабатывается в целях:

- а) разработки системы стимулирования сотрудников в организации;
- б) разработки программы обучения сотрудников;
- в) формирования формы поведения сотрудников для достижения организацией поставленных целей;
- г) определения дисфункциональных видов деятельности.

3. На поведение представителей организации влияют:

- а) особенности среды организации, специфика организаций, индивидуальные черты представителя;
- б) вид деятельности организации; этика бизнеса; характер представителя;
- в) конъюнктура рынка; должностные инструкции; ценностные ориентации представителя;
- г) нет правильного ответа.

4. Представительское поведение реализуют:

- а) руководители высшего звена;
- б) маркетологи, специалисты рекламы, менеджеры по связям с общественностью;
- в) торговые представители, коммивояжеры, продавцы;
- г) работники снабжения и сбыта;
- д) все ответы верны.

5. В небольшом магазине посуды продавец по ошибке продала керамическую подставку для посуды в форме собачки за меньшую стоимость. В продаже имеется похожая подставка, которая стоит дешевле,

чем проданная. Продавец договорилась с напарницей, что они прикрепят к оставшейся подставке ценник проданной и таким образом компенсируют недостачу. В свое оправдание они приводили следующие доводы: «Это непреднамеренная ошибка. Хозяину главное получить свои деньги. Зарплата – маленькая. К тому же сам хозяин иногда отдает подобные распоряжения».

Культурным прототипом этого девиантного поведения являются:

- а) «ястребы» (слабые правила/ классификация; слабое вовлечение в группу);
- б) «ослы» (сильные правила/классификация; слабое вовлечение в группу);
- в) «волчьи стаи» (сильные правила/классификация; сильное вовлечение в группу);
- г) «стервятники» (слабые правила/классификация; сильное вовлечение в группу).

6. Мастера в автосервисе иногда устанавливают подержанные или дешевые пиратские детали, выдавая их за высококачественные. Это девиантное поведение в первую очередь провоцируется:

- а) случайностью услуг;
- б) дисбалансом экспертизы и власти;
- г) недостатками в системе контроля;
- д) изначальной неоднозначностью качества услуги.

12. Управление поведением организации

1. Какова связь между стратегией и изменениями в организации:

- а) на первом шаге изменений определяется стратегия;
- б) стратегия является заключительным шагом изменений;
- в) изменения обеспечивают реализацию стратегии;
- г) связь наблюдается, если это стратегия роста.

2. Смысл использования агентов изменений состоит в том, что:

- а) они выступают «катализаторами» изменений;
- б) они служат «громоотводами», куда люди выплескивают свои эмоции;
- в) они являются кандидатами на замещение должностей;

3. Изменения, затрагивающее группы работников, более эффективны, чем индивидуальные, потому что:

- а) на группу легче воздействовать;
- б) изменения в групповых взаимодействиях оказывают влияние на индивидуальное поведение;
- в) в группе имеется лидер, который в случае принятия изменений может способствовать их позитивному восприятию;
- г) такие изменения более подготовлены.

4. В условиях, когда власть сторонников преобразований в организации ограничена, а временные рамки достаточно широки, целесообразно использовать следующий подход к управлению сопротивлением:

- а) принудительный;
- б) адаптивный;
- в) кризисный;
- г) управляемый.

5. Изменение организационной культуры осуществляется через:

- а) действия руководства;
- б) обучение сотрудников;
- в) декларирование ценностей;
- г) введение должности менеджера по культуре;
- д) изменением должностных инструкций.

6. Определите вид сопротивления по критериям открытости и агрессивности:

- | | |
|--------------------------|----------------------------------|
| 1) скрытое агрессивное; | а) замалчивание; |
| 2) скрытое пассивное; | б) забастовка; |
| 3) открытое агрессивное; | г) выполнение старых инструкций; |
| 4) открытое пассивное; | д) саботаж. |

7. К методам индивидуальных изменений относятся:

- а) индивидуальные занятия и рекомендации;
- б) консультирование;
- в) тренинги;
- г) деловые игры.

13. Организационное поведение в системе международного бизнеса

1. Люди, четко планирующие свой труд и ориентированные на достижение конкретных целей в заданный момент времени, принадлежат к следующей культуре:

- а) моноактивной;
- б) полиактивной;
- в) реактивной.

2. Все решения и стратегии разрабатываются и принимаются головной компанией в ситуации, когда между головной и дочерними компаниями следующие типа отношений:

- а) этноцентрические;
- б) полицентрические;
- в) регионоцентрические.

3. Установите соответствие между моделями межкультурных отличий и включенных в них параметров:

- | | |
|--|--|
| 1) модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стробека; | а) отношение человека к природе; |
| 2) модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде ⁴ | б) отношение ко времени; |
| 3) модель влияния национальной культуры на оргкультуру Г. Лэйна и Дж. Дистефано; | в) суждение о природе человека; |
| 4) группировка стран на основе культурного сходства; | г) индивидуализм/коллективизм; |
| | д) отношение к жизни, деятельности; |
| | е) дистанция власти; |
| | ж) отношения между людьми; |
| | з) ориентация в пространстве; |
| | и) сходство культурных ценностей; |
| | к) отношение к неопределенности; |
| | л) долгосрочная/ краткосрочная ориентация; |
| | м) мужественность/женственность. |

4. Национальная деловая культура и организационная культура соотносятся между собой следующим образом:

- а) организационная культура является частью национальной деловой культуры;
- б) национальная деловая культура отражает особенности организационной культуры;
- в) национальная деловая культура влияет на организационную культуру;
- г) национальная деловая культура влияет на оргкультуру, если руководитель является представителем данной национальности.

10 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

10.1 Основная учебная литература

1. Шапиро, С.А. Организационное поведение [Текст] : учебное пособие / С. А. Шапиро. - Москва : КНОРУС, 2012. - 352 с. - (Для бакалавров). - ISBN978-5-406-012 87-1 : 259.00 р.

2. Мухаев, Р.Т. Система государственного и муниципального управления [Электронный ресурс] : учебник / Р.Т. Мухаев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 687 с. // Режим доступа: <http://biblioclub.ru>

3. Коробко, В.И. Теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 383 с. // Режим доступа: <http://biblioclub.ru>

4. Рогач, О.В. Основы теории управления и организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.В. Рогач, Е.В. Фролова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 189 с. // Режим доступа: <http://biblioclub.ru>

10.2 Дополнительная учебная литература

5. Захаров, Н.Л. Организационное поведение государственных служащих [Текст] : учебное пособие / Н. Л. Захаров. - М. : ИНФРА-М, 2010. - 237 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-0034 45-4 : 129.63

6. Крупенков, В.В. Государственные и бизнес-коммуникации [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / В.В. Крупенков, Н.А. Мамедова, А.Н. Грачев. - М. : Евразийский открытый институт, 2011. - 115 с. // Режим доступа: <http://biblioclub.ru>

7. Государственное и муниципальное управление в России: вопросы теории и практики [Текст] : [учебное пособие для подготовки к комплексному государственному экзамену по специальности 080504 Государственное и муниципальное управление] / И. В. Минакова [и др.]. - Курск : VIP, 2012. - 488 с.

8. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : учебник / под ред. В.В. Лукашевич, И.В. Бородушко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 271 с. // Режим доступа: <http://biblioclub.ru>

9. Дорофеева, Л.И. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс / Л.И. Дорофеева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 450 с. // Режим доступа: <http://biblioclub.ru>.

10. Попович, А.М. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : практикум / А.М. Попович, И.П. Попович, С.А. Люфт ; под ред. А.М. Поповича. - Омск : Омский государственный университет, 2012. - 268 с. // Режим доступа: <http://biblioclub.ru>

11. Трубникова, В. В. Основы менеджмента [Текст] : учебное пособие / В. В. Трубникова, Л. В. Бычкова ; Федеральное агентство по образованию, Курский государственный технический университет. - Курск : КурскГТУ, 2008. - 283 с.

12. Трубникова, В. В. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. В. Трубникова, Л. В. Бычкова ; Федеральное агентство по образованию, Курский государственный технический университет. - Курск : КурскГТУ, 2008. - 283 с. - (Система дистанционного обучения). - Имеется печ. аналог. - ISBN 978-5-7681-04 27-6 : Б. ц.

13. Бычкова, Л. В. Практикум по менеджменту [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Л. В. Бычкова, В. В. Колчанова ; Курский государственный технический университет. - Курск : КурскГТУ, 2004. - 118 с. Имеется печ. аналог

14. Бычкова, Л. В. Практикум по менеджменту [Текст] : учебно-методическое пособие / Л. В. Бычкова, В. В. Колчанова ; Курский государственный технический университет. - Курск : КурскГТУ, 2004. - 118 с. - Имеется электр. аналог. - 40.00 р.

Менеджмент [Электронный ресурс]: практикум / Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет», Министерство образования и науки Российской Федерации ; авт.-сост. Л.И. Горбенко, О.А. Борис. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 132 с. // Режим доступа: <http://biblioclub.ru>

10.3 Перечень методических указаний

1. Теория управления [Электронный ресурс] : методические указания

для подготовки к практическим занятиям для студентов очной формы обучения направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: В. Е. Бычкова, А. А. Бурдейный. - Электрон. текстовые дан. (583 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 42 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 42. - Б. ц.

2. Теория государственного управления [Электронный ресурс] : методические указания для подготовки к практическим занятиям для студентов очной формы обучения направления подготовки 036401.65 Таможенное дело / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. В. М. Кузьмина. - Электрон. текстовые дан. (650 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2015. - 33 с.

10.4 Другие учебно-методические материалы

1. За рамками формальных отношений [Электронный ресурс] : учебный видеокейс / автор сценария С. А. Беззубцев. - Редакция II, дораб. и улучшенная. - СПб. : Решение: учебное видео, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) ; + Записка для преподавателя (24) с. - (Психология управления). - Систем. требования: Microsoft Windows 98/NT/ME/2000/XP, Microsoft DirectX ; процессор Pentium III с тактовой частотой не менее 600MHz ; объем оперативной памяти не менее 128 Мб ; видеокарта с памятью не менее 16Мб ; звуковая карта. - Загл. с контейнера. - Диск и сопровод. материал помещены в контейнер 19x14 см. - 4850.00 р.

2. Интервью с соискателем [Электронный ресурс] : учебный видеокейс / автор сценария С. А. Беззубцев. - Редакция 2, дораб. и улучш. - СПб. : Решение: учебное видео, 2011. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) ; + Записка для преподавателя (40) с. - (Управление человеческими ресурсами). - Систем. требования: Microsoft Windows 98/NT/ME/2000/XP, Microsoft DirectX ; процессор Pentium 3 с тактовой частотой не менее 600MHz ; объем оперативной памяти не менее 128 Мб ; видеокарта с памятью не менее 16Мб ; звуковая карта. - Загл. с контейнера. - Диск и сопровод. материал помещены в контейнер 19x14 см.

10.5 Перечень ресурсов информационно - коммутативной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно- библиотечная система « Университетская библиотека онлайн: <http://biblioclub.ru/>

2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>

3. Научная электронная библиотека eLibrary: <http://elibrary.ru>

4. Справочно-правовая система « Консультант Плюс»

11 Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» являются лекции, практики и лабораторные. 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. 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 решают задачи по освоенным темам дисциплины. Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по лабораторным работам. Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих»: 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, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, 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. Одним из приемов закрепление освоенного материала является конспектирование, без которого немислима 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 усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» с целью усвоения и закрепления компетенций. Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Организационное поведение государственных и муниципальных служащих» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические

навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

Приложение А
Вопросы к зачету по дисциплине
«Организационное поведение государственных и
муниципальных служащих»

1. Основные подходы к трактовке понятия организационное поведение.
2. Предмет, цели и задачи ОП как дисциплины
3. Предпосылки возникновения организационного поведения как науки
4. Основные этапы развития организационного поведения как науки
5. Междисциплинарный характер организационного поведения
6. Модели организационного поведения
7. Типы организационного поведения
8. Вариативность организационного поведения
9. Работник как личность и член коллектива. Детерминаты поведения личности
10. Влияние окружения и идеологии на трудовое поведение работников
11. Характерные качества личности работника
12. Способы формирования у работников ориентации на достижение
13. Сущность и модель восприятия
14. Основные факторы, влияющие на восприятие
15. Влияние ценностных ориентаций на трудовое поведение
16. Аттитюды как фактор формирования трудового поведения
17. Научение как фактор формирования трудового поведения
18. Принципы научения: поощрение и наказание
19. Режимы поощрений и особенности их применения
20. Формирование поведения работников через научение
21. Факторы изменения роли персонала в современных условиях
22. Понятие и виды мотивации
23. Процесс мотивации работников
24. Формирование удовлетворенности работой и мотивации сотрудников
25. Современные теории мотивации
26. Сущность карьеры, ее состав и содержание
27. Формирование карьеры работника. Этапы карьеры
28. Стрессы в организации и их последствия
29. Организационные факторы стресса
30. Неорганизационные факторы стресса
31. Модель стресса
32. Сущность коммуникативного поведения
33. Коммуникативные действия и отношения
34. Коммуникативное поведение и социальная среда организации
35. Понятие и классификация групп
36. Общие характеристики группы
37. Факторы, влияющие на создание групп
38. Этапы формирования группы
39. Функции и роли в группах

40. Основные показатели групповой динамики
41. Организационная социализация и факторы ее формирования
42. Стадии социализации и план социализации работников
43. Взаимосвязь организационной социализации и социальной стратегии организации
44. Место обратной связи в управлении организационными изменениями
45. Принципы эффективной коммуникационной политики
46. Организации информационной кампании
47. Понятие и источники организационной культуры
48. Неоднородность организационной культуры
49. Методы диагностики организационной культуры
50. Области проявления организационной культуры
51. Многоуровневая модель организационной культуры
52. Проблемы изменения организационной культуры
53. Методы изменения организационной культуры и их эффективность
54. Типология организационной культуры
55. Управление изменениями организационной культуры
56. Сущность организационного развития
57. Основные подходы к процессу изменений
58. Модель организационных изменений
59. Процесс организационных изменений
60. Программы организационного развития и оценка их эффективности
61. Методы проведения индивидуальных преобразований
62. Методы групповых изменений
63. Методы развития организации
64. Природа сопротивления организационным изменениям
65. Планирование преодоления сопротивления
66. Организация процесса управления изменениями
67. Методы управления сопротивлением организационным изменениям
68. Структура и состояние внешней среды
69. Дезорганизационное поведение в организации
70. Сущность и виды репрезентатного поведения
71. Факторы формирования репрезентатного поведения
72. Влияние международной среды на организационное поведение
73. Национальные аспекты организационного поведения
74. Модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека
75. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде
76. Модель культурного сходства С. Ронена и О. Шенкара