

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»  
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)

## ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве методических указаний для студентов Самарского университета, обучающихся по основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Составитель *Е.А. Лапа*

САМАРА  
Издательство Самарского университета  
2019

УДК 65.29я7  
ББК 338.2(075)

Составитель *Е.А. Лана*

Рецензент д-р ист. наук, проф. С. А. М а р т ы ш к и н

**Организационное поведение:** метод. указания / сост. *Е.А. Лана*. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. – 40 с.

Методические указания предназначены для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), а также могут быть использованы при организации учебного процесса на других экономических и управленческих направлениях уровня бакалавриата.

Разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом, включают методические рекомендации к выполнению основных форм аудиторной и самостоятельной работы по курсу, материалы для подготовки и проведения практических занятий, средства контроля и самоконтроля знаний студентов.

Подготовлено на кафедре общего и стратегического менеджмента.

УДК 65.29я7  
ББК 338.2(075)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
1.1. Цели и задачи изучения дисциплины.....	4
1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).....	4
1.3. Место дисциплины в структуре ООП.....	6
2. СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
3. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ.....	9
3.1. Тесты по контролю остаточных знаний.....	9
3.2. Задания для подготовки к практическим занятиям.....	12
3.3. Тематика эссе.....	22
3.4. Тематика рефератов.....	23
3.5. Тематика контрольных работ (для заочного отделения).....	25
4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	29
5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	34
6. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА И РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ.....	37

# **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ**

## **1.1. Цели и задачи изучения дисциплины**

Дисциплина «Организационное поведение» предполагает формирование и развитие у студентов нового экономического мышления и умений: осмысливать сущность организационного поведения, его значимость в современном мире; рассматривать основные подходы к личности и отношениям сотрудников, а также их последствия для организации; анализировать сущность мотивации и ее влияние на планирование работы, установление целей, оценку показателей работы, определение размера заработной платы и карьеры; определять способы создания и особенности функционирования рабочих групп с высокими показателями деятельности; выявлять факторы, влияющие на организационное проектирование, разработку организационной структуры и культуры: организационную среду, стратегии, технологии; исследовать процесс проведения организационных изменений, включая реструктуризацию, реинжиниринг, комплексное управление качеством и др.; изучать особенности управления глобальными организациями, определить различия в типах отношений, ценностях, этике и способах ведения бизнеса в разных странах.

## **1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у студентов компетенций, представленных в табл. 1.

Таблица 1. Компетенции, осваиваемые в рамках дисциплины  
«Организационное поведение»

Шифр компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОК-5	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– типы организационного поведения, способы мотивации персонала;</li> <li>– методы создания организационной структуры и формирования культуры организации;</li> <li>– приемы управления конфликтами и организационными изменениями.</li> </ul> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;</li> <li>– предсказать поведение работников в будущем;</li> <li>– управлять людьми в процессе труда, изменять их поведение в соответствии с требованиями организации.</li> </ul> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками управления поведением людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда;</li> <li>– навыками организации и функционирования рабочих групп, коммуникаций в современных организациях;</li> <li>– навыками использования приобретенных знаний и умений в практической деятельности;</li> <li>– навыками использования возможности управления глобальными организациями;</li> <li>– навыками самостоятельного поиска</li> </ul>

Шифр компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
		<p>ответов на важные вопросы теории организационного поведения;</p> <p>– навыками формирования собственной аргументированной позиции при анализе ключевых управленческих проблем;</p> <p>– навыками решения проблем и изменения организационного поведения</p>

### 1.3. Место дисциплины в структуре ООП

Изучение дисциплины «Организационное поведение» основывается на знаниях, полученных слушателями при изучении курсов «Введение в профессию», «Теория менеджмента», «Теория организации».

Понятия и усвоенные закономерности, приобретенные навыки и умения, способности сформированные в курсе «Управление изменениями», «Корпоративная и социальная ответственность», «Управление человеческими ресурсами», подготовка выпускной квалификационной работы.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 2. Объем дисциплины и виды учебной работы (очное отделение)

Объем дисциплины 4 ЗЕТ
Третий семестр

<i>Объем контактной работы: 52 часа</i>
<i>Лекции: 18 часов</i>
<i>Традиционные</i>
Организационное поведение как наука. Теории поведения личности (2 часа)
Трудовая мотивация (2 часа)
Групповое поведение в организации (2 часа)
Коммуникативное поведение в организации (2 часа)
Поведение работников в конфликтной ситуации (2 часа)
Управление поведением в организации и организационными изменениями (4 часа)
Стресс и его влияние на поведение человека (2 часа)
Организационное поведение в международном бизнесе (2 часа)
<i>Активные и интерактивные</i>
Лабораторные работы: 0 часов
<i>Традиционные</i>
<i>Активные и интерактивные</i>
Практические занятия: 36 часов
<i>Традиционные</i>
Организационное поведение как наука. Теории поведения личности (6 часов)
Трудовая мотивация (6 часов)
Групповое поведение в организации (4 часа)
Коммуникативное поведение в организации (4 часа)
Поведение работников в конфликтной ситуации (6 часов)
Управление поведением в организации и организационными изменениями (6 часов)
<i>Активные и интерактивные</i>
Самостоятельная работа: 56 часов
<i>Традиционные</i>
Подготовка к практическим занятиям по темам 1–8 (32 часа)
Сбор материалов и написание реферата (6 часов)
Сбор материалов и написание эссе (2 часа)
Сбор материалов и написание статьи (10 часов)
Подготовка доклада на конференцию (6 часов)
Контролируемая аудиторная самостоятельная работа: 8 часов

Консультация по подготовке к практическим занятиям (2 часа)
Консультация по подготовке реферата (2 часа)
Консультация по подготовке эссе (2 часа)
Консультация по подготовке конференции (2 часа)
Контроль (экзамен): 36 часов

Таблица 3. Объем дисциплины и виды учебной работы (заочное отделение)

Объем дисциплины 4 ЗЕТ
Третий семестр
Объем контактной работы: 18 часов
Лекции: 6 часов
<i>Традиционные</i>
Организационное поведение как наука. Теории поведения личности (2 часа)
Трудовая мотивация (2 часа)
Групповое поведение в организации (2 часа)
<i>Активные и интерактивные</i>
Лабораторные работы: 0 часов
Практические занятия: 10 часов
<i>Традиционные</i>
Теории поведения личности (2 часа)
Трудовая мотивация (2 часа)
Групповое поведение в организации (4 часа)
Коммуникативное поведение в организации (2 часа)
<i>Активные и интерактивные</i>
Самостоятельная работа: 113 часов
<i>Традиционные</i>
Коммуникативное поведение в организации (10 часов)
Поведение работников в конфликтной ситуации (10 часов)
Управление поведением в организации и организационными изменениями (12 часов)
Стресс и его влияние на поведение человека (12 часов)
Организационное поведение в международном бизнесе (11 часов)
Подготовка к практическим занятиям по темам 1–4 (32 часа)



Сбор материалов и написание контрольной работы (10 часов)
Сбор материалов и написание статьи (10 часов)
Подготовка доклада на конференцию (6 часов)
Контролируемая аудиторная самостоятельная работа: 2 часа
Консультация по подготовке к практическим занятиям (2 часа)
Контроль (экзамен): 36 часов

### **3. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ**

#### **3.1. Тесты по контролю остаточных знаний**

1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»?

- а) понимание, предсказывание поведения людей в организации, а также управление им;
- б) объяснение причины поступков индивидов в определенных условиях;
- в) предсказание поведения работников в будущем;
- г) овладение навыками управления людьми;
- д) обучение и развитие кадров.

2. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

- а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат, и результативность работы организации;
- б) условие развития сотрудников;
- в) условие доверия руководителю;
- г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;
- д) возможность творческого подхода к решению проблем.

3. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш-проигрыш»;
- в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «проигрыш».

4. Какая модель поведения в организации характеризуется наличием конфликтного фона, выраженного в агрессивно-враждебной психологической атмосфере, особенно ярко проявляющего себя в поляризации по вертикали:

- а) модель «выигрыш»;
- б) модель «выигрыш»;
- в) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
- г) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
- д) модель «выигрыш-проигрыш».

5. Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации?

а) коммуникации – это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;

б) коммуникации – это обмен информацией между членами группы;

в) коммуникации – это мотивация членов организации;

г) коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;

д) коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

6. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

- а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;
- б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
- в) ценности конкретных групп;
- г) решение проблемных ситуаций в организации;
- д) оценку деятельности сотрудников.

7. Цель модели управления организационным поведением, разработанной Джозефом Лафтом и Харри Ингрэмом (Окно Джохари):

- а) достижение взаимопонимания в организационном поведении;
- б) манипулирование другим человеком;
- в) демонстрация поведения;
- г) активизация защитных механизмов поведения;
- д) личностный и профессиональный рост работника.

8. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:

- а) оценка результативности работника;
- б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
- в) учет индивидуальных особенностей человека;
- г) материальное и нематериальное стимулирование;
- д) ощущение значимости труда.

9. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:

- а) наблюдения;
- б) тестирования;
- в) беседы;
- г) социометрии;
- д) метод «мозгового штурма» в различных вариациях.

10. Главное в управлении изменениями в организации, с точки зрения организационного поведения, заключается:

- а) в преодолении сопротивления работников новшествам;
- б) передаче информации сотрудникам;
- в) внедрении новых технологий;
- г) реструктурировании организации;
- д) переходе на новую систему планирования.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка **5 баллов**:

- оценка 5 баллов («отлично») – 5 баллов;
- оценка 4 балла («хорошо») – 4 балла;
- оценка 3 балла («удовлетворительно») – 3 балла;
- оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

Представленные правильные ответы:

- на 80 % тестовых заданий – 5 баллов;
- 70 % тестовых заданий – 4 балла;
- 60 % тестовых заданий – 3 балла;
- 50 % тестовых заданий – 2 балла;
- менее 50 % тестовых заданий – 0 баллов.

### **3.2. Задания для подготовки к практическим занятиям**

#### **Тема 1. Организационное поведение как наука. Теории поведения личности**

1.1. История и основные этапы развития организационного поведения как научной дисциплины.

1.2. Предмет и задачи организационного поведения.

1.3. Система и структура поведения человека в организации.

1.4. Теория психоанализа.

1.5. Теория бихевиоризма.

1.6. Теория гуманистической психологии.

Работа в группах (3–5 человек): проанализировать структуру любой выбранной организации (департаментализация, число уровней, пространство контроля, коэффициент управляемости, степень формализации, децентрализации). О каких аспектах структуры труднее всего получить информацию? Выделите модели организационного поведения, свойственные конкретной организации.

## **Тема 2. Трудовая мотивация**

1. Дать определение мотивации работы.
2. Найти и проанализировать основные подходы, характеризующие мотивацию в организациях.
3. Создание мотивирующей работы. Сформулировать основные принципы мотивации через карьерные возможности.
4. Разработать систему оценки показателей работы.

### ***Кейс «Личное или общественное»***

Оксана Петровна, директор по персоналу в небольшой компании, занимающейся оптовой торговлей замороженными продуктами, просматривала свои заметки, планируя завтрашний день. Помимо собеседования с кандидатами на открытые вакансии ей предстояло разобрататься в двух инцидентах внутри организации. С утра подошла главный бухгалтер, моложавая подтянутая женщина, и высказала свое недовольство новым системным администратором. «Как можно в таком виде приходить на работу!.. А если увидят клиенты!.. Я ему сделала замечание, а он не отреагировал. Вы что, не видели, кого брали на должность?!» Оксана Петровна пообещала рассмотреть этот вопрос, хотя, честно говоря, проблемы особой не видела. В их фирме не было строгого дресс-кода, сотрудники могли прийти на работу и в джинсах, поэтому она обратила внимание в первую очередь на блестящие рекомендации Виталия, а не на его внешний облик хиппи, с волосами, собранными в хвост, растянутым свитером и «фенечками» на руках.

К тому же большинство сисадминов, которых она видела, выглядели в своей, специфичной манере, и ждать от них появления в деловых костюмах не приходилось. Но объяснить это главному бухгалтеру было сложно, та не воспринимала никаких альтернатив тому, «как принято». Предлагать ли Виталию частично или полностью изменить образ, убеждать главбуха, что адекватность и рабочие качества человека важнее длины его волос, особенно не на клиентоориентированной должности? Искать компромисс? А потом еще позвонил руководитель отдела продаж и попросил поговорить со своей подчиненной Юлией. У Юлии третий день работа валится из рук – на ее грубость пожаловался постоянный клиент, она не может найти важные договоры. Учитывая Юлину репутацию, он решил, что девушке просто нужно в отпуск, отдохнуть, и потом она вернется к нормальной работе. «Оксана, может, у нее случилось что? Как-то у меня с ней не выходит откровенный разговор, да я и не психолог! Может, вы, как женщина, быстрее найдете общий язык?!» Оксана Петровна пообещала, хотя считала, что линейные руководители должны уметь находить контакт с подчиненными. А то что-то участились случаи жалоб на стресс, с которыми ей приходится разбираться.

## Вопросы

1. Какие факторы оказывают влияние на поведение людей в описанных ситуациях?
2. Как бы вы поступили на месте Оксаны Петровны в первой ситуации: стоит ли требовать от человека полного соответствия организационной культуре? Удастся ли оставить все как есть, найти компромисс или придется искать другого сотрудника на должность системного администратора?
3. Как можно разрешать ситуации, когда личные проблемы людей мешают работе? Кто должен заниматься этим вопросом или может быть, люди сами должны брать этот вопрос под контроль и не смешивать работу и личную жизнь?

## *Кейс «От нас еще никто не ушел»*

Елена Сергеевна Зайцева, менеджер по персоналу компании «ЭР-софт», с удивлением обнаружила на своем рабочем столе заявление об увольнении по собственному желанию. За последние три года это был всего второй случай (в первый раз девушка, которая работала менеджером проекта, вышла замуж и уехала в другой город). Зайцева гордилась своей компанией и считала, что остальные сотрудники разделяют ее чувства: конкурентоспособные условия работы, слаженный, дружный коллектив, мудрое руководство и хорошие перспективы. Отсутствие текучести кадров было тому неплохим подтверждением: те, кто проходил испытательный срок, оставались в компании и не думали об уходе. В глубине души Зайцева считала это и своей заслугой – она много работала над развитием корпоративной культуры, проводила различные мероприятия, вместе с начальниками отделов продумывала планы обучения сотрудников, разработала систему мотивации. Поэтому и была несколько уязвлена, когда увидела, что Максим Нежданов, молодой перспективный сотрудник, оставил ей подобное послание. Елена Сергеевна достала его личное дело, чтобы подготовиться к непростому разговору. Два года назад Максим устроился в их фирму программистом, опыта у него было не очень много, но способности – хорошие, готовность расти и развиваться – большая. Он быстро и много учился – у коллег, на семинарах, курсах. Его профессиональный рост был ощутимым, и год назад ему предложили возглавить новый проект. «ЭР-софт», специализирующаяся на программных продуктах для полиграфии, решила выйти на новый рынок – рынок разработки компьютерных игр. Создали небольшую рабочую группу, которая постепенно выросла в целый отдел. Нежданов с большим энтузиазмом возглавил проект – ему всегда нравились сложные задачи. Завоевав авторитет как хороший специалист, он оказался и неплохим руководителем, лидером группы: грамотно распределил задачи, координировал, вдохновлял, поддерживал. Поначалу не все шло гладко, но Максим загорелся идеей и заражал своим энтузиазмом коллег. Два месяца назад закончился

процесс разработки первой игры, она была протестирована, отлажена и передана издателю. Крупная западная компания, выпускающая игры, осталась довольна четким выполнением договора, продолжила сотрудничество, и в разработку были запущены сразу три новые игры. Проект можно было считать успешным во всех отношениях. Но почему-то его руководитель подает заявление об уходе. Что явилось тому причиной? Конфликтов у Максима не было ни с начальством, ни с коллегами. Может быть, его переманил кто-то из конкурентов, предложив гораздо более высокую зарплату? После завершения проекта первой игры с Максимом пересмотрели трудовой договор, подняли базовый оклад, выплатили премию... Чем дольше Елена Сергеевна думала о ситуации, тем больше укреплялась во мнении, что дело здесь не в деньгах.

### **Вопросы**

1. Исходя из имеющейся у вас информации проанализируйте мотивацию Максима и предположите возможные причины его ухода.
2. Рассмотрите сложившуюся ситуацию с точки зрения этапов групповой динамики. Какие дальнейшие действия могут помочь сохранить для фирмы ценного сотрудника?
3. Какие вопросы вы бы задали Максиму на месте Елены Сергеевны?

### **Тема 3. Групповое поведение в организации**

1. Дать определение группы. Выделить основные признаки группы.
2. Привести классификацию групп. Теории формирования групп.
3. Выделить этапы формирования групп.
4. Дать определение роли и отношениям в группе.
5. Определить понятие групповой сплоченности и выделить показатели работы группы.



## **Тема 4. Коммуникативное поведение в организации**

1. Дать определение организационных коммуникаций и назвать их виды.
2. Рассмотреть основные коммуникационные барьеры и их последствия.
3. Определить критерии выбора подходящей коммуникативной среды. Групповое принятие решений.

## **Тема 5. Поведение работников в конфликтной ситуации**

1. Перерастание спорной ситуации в конфликт. Дать определение конфликта.
2. Выделить источники организационных конфликтов.
3. Найти и оценить приемы управления конфликтами.

**Цель занятия:** развитие навыков идентификации конфликтов.

### **Порядок проведения занятия**

*Подготовительный этап.* За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия в форме решения ситуационных задач. Им сообщают тему и цель занятия, дают указания по самостоятельному изучению литературы и освоению основных понятий: «конфликт», «причина конфликта», «предмет конфликта». Особое внимание обращают на формулировку необходимых и достаточных условий конфликта.

*В ходе занятия.* Студентам предлагают решить задачи с конкретными ситуациями, ответив на вопросы, приведенные в конце каждой задачи.

Варианты решения задач обсуждаются в учебной группе.

### **Задача 1**

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал

предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является ли описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

### **Задача 2**

В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

### **Задача 3**

Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт?

### **Задача 4**

Конфликтолог Роберт М. Бремсон различает около дюжины разных типов трудных людей, с которыми ему приходилось сталкиваться за 30 лет работы в частных фирмах:

- агрессивистов, которые задирают других и раздражаются, если их не слушают;
- жалобщиков, у которых всегда найдется, на что посетовать;
- молчунов, которые немногословны, и вы не знаете, о чем в действительности они думают;
- сверхпокладистых, которые скажут вам «да», но, тем не менее, слова у них расходятся с делом;
- вечных пессимистов, которые во всем предвидят неудачи;
- всезнаек, которые считают себя выше других;

- нерешительных, которые не принимают то или иное решение, т. к. боятся ошибиться;
- максималистов, которые хотят что-то прямо сейчас, даже если в этом нет необходимости;
- скрытных, которые держат все в себе, а потом внезапно набрасываются на вас;
- невинных лгунов, которые замечают следы серий обманов;
- ложных альтруистов, которые якобы делают вам добро, но в глубине души сожалеют об этом;
- игроков различных типов, к которым можно попасть в ловушку.

Какие из названных стилей вы чаще используете, сталкиваясь с трудным человеком:

- 1) соперничество;
- 2) приспособление;
- 3) компромисс;
- 4) сотрудничество;
- 5) уклонение.

## **Тема 6. Управление поведением в организации и организационными изменениями**

1. Дать определение структуры и культуры организации, особенности их разработки.
2. Описать источники организационной культуры.
3. Сформулировать модель изменения организационной культуры.
4. Дать понятие поведенческого маркетинга. Типы поведения работников по отношению к клиентам.
5. Привести виды изменений в организации.
6. Дать характеристику подходов к анализу процесса развития.
7. Обозначить основные положения концепции организационного развития.

8. Выделить позитивные результаты и ограничения организационных изменений.

9. Описать силы, способствующие организационным изменениям.

10. Дать определение сопротивлению изменениям на организационном уровне. Формы сопротивления.

11. Привести методы преодоления сопротивления организационным изменениям.

12. Охарактеризовать основные принципы управления изменениями. Модель управления организационными изменениями.

### **Задание 1**

Используя материалы научно-практических и периодических изданий, изучите примеры успешного и неэффективного осуществления организационных изменений и нововведений в отечественной и зарубежной практике. Проанализируйте причины успехов и неудач.

### **Задание 2**

1. Проиллюстрировать, как можно на основе программ развития организации управлять силами, направленными на изменение и стабильность.

2. Проиллюстрировать, какое воздействие на относительную силу изменений и стабильности имеют альтернативные способы развития.

## ***Ситуация***

Маркетинговое подразделение авиакомпании ABC прошло через две реорганизации за последние два года. Сначала его структура из функциональной была преобразована в матричную. Но матричная структура не удовлетворила некоторых функциональных менеджеров. Они жаловались, что структура нарушает власть и ответственность.

В ответ на эти жалобы руководитель маркетингового подразделения вновь поменял структуру на функциональную. Эта новая структура включала маркетинговую и проектную группы с небольшим персо-

налом под управлением руководителей проектами. Но в эти группы не были включены функциональные специалисты.

После очередного изменения возникли новые проблемы. Руководители проектов жаловались, что не могут добиться соответствующей помощи от подчиненных. Не только больше времени тратилось на получение необходимой помощи, но и возникли проблемы в создании устойчивых связей с функциональными специалистами. Так как эти проблемы сказывались на обслуживании потребителей, руководители проектов требовали изменений в организационной структуре: возможно, вновь вернуться к матричной структуре. Столкнувшись с этими жалобами и требованиями со стороны руководителей проектов, вице-президент обдумывает вопрос о новой реорганизации. Он пригласил внешнего консультанта, чтобы помочь в разработке плана реорганизации.

### ***Порядок выполнения работы***

1. Студент определяет стимулирующие и дестимулирующие силы сопротивления, существующие в фирме.

2. Студент разрабатывает набор стратегий для усиления стимулирующих сил и другой набор для уменьшения сил сопротивления.

3. Каждая группа подготавливает перечень изменений, которые группа хотела осуществить.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка практических занятий **36 баллов**:

- оценка 5 баллов («отлично») – 36 баллов;
- оценка 4 балла («хорошо») – 28 баллов;
- оценка 3 балла («удовлетворительно») – 18 баллов;
- оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

– Демонстрирует знание основных категорий и понятий; умеет проиллюстрировать теоретические положения примерами, формирует собственные выводы по проблеме – 36 баллов.

– Демонстрирует знание основных категорий и понятий; владеет профессиональной терминологией; в целом, может самостоятельно сформулировать выводы, дать свою точку зрения – 28 баллов.

– Ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения, фрагментарно решает типовые задачи – 18 баллов.

– Ответ схематичен, фрагментарно воспроизводится содержание лекционного курса, не способен воспользоваться знанием для детализации ответа; для ответа характерен аксиоматичный стиль изложения – 2 балла.

– Не понимает сути вопроса: пытается ответить на вопрос не по теме либо подменить ответ общими рассуждениями; не способен привести примеры в защиту собственных утверждений, не реагирует на наводящие вопросы – 0 баллов.

### **3.3. Тематика эссе**

1. Оценка собственного поведения в организации.
2. Групповая сплоченность.
3. Формирование организационной культуры.
4. Управление глобальными человеческими ресурсами.
5. Личность и ее социальная роль в организации.
6. Этикет и культура поведения делового человека.
7. Влияние организационной культуры на поведение работников.
8. Современные проблемы управления организационным поведением.
9. Мотивационная основа поведения человека в организации.
10. Ролевое поведение в деловом общении.
11. Конформизм и его роль в управлении коллективом.
12. Влияние национально-культурных особенностей России на специфику поведения человека в организации.

13. Причины и симптомы стрессов. Влияние стрессов на деятельность человека в организации.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за эссе **10 баллов**:

- оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;
  - оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;
  - оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5 баллов;
  - оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.
- Соответствие текста эссе заявленной теме (раскрытие темы) – 3 балла.
- При анализе поставленной проблемы использованы понятия и концепции учебной дисциплины – 1 балл.
- Сформулирована авторская позиция по рассматриваемой проблеме – 2 балла.
- Основные положения и выводы аргументированы – 2 балла.
- Текст связный и грамотный – 1 балл.

### 3.4. Тематика рефератов

1. Модели организационного поведения. Их сравнение и анализ.
2. Формирование группового поведения в организации.
3. Личность и ее социальная роль в организации.
4. Мотивационная основа поведения человека в организации.
5. Ролевое поведение в деловом общении.
6. Теория научения. Модификация поведения человека в организации.
7. Влияние организационной культуры на поведение человека в организации.
8. Конфликты: виды, структура, стадии протекания. Стратегии и правила поведения в условиях конфликта.
9. Конформизм и его роль в управлении коллективом.
10. Причины и симптомы стрессов. Влияние стрессов на деятельность человека в организации.

11. Теории бихевиоризма, их роль и значение для организационного поведения. (Д. Уотсон, Б. Скиннер, А. Бандура, В. Бехтерев).

12. Современные проблемы управления организационным поведением.

Студенты должны подобрать материал, рассмотреть различные точки зрения и выразить свое мнение по предложенному вопросу.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за реферат **10 баллов**:

- оценка 5 баллов («отлично») – 10 баллов;
- оценка 4 балла («хорошо») – 8 баллов;
- оценка 3 балла («удовлетворительно») – 5 баллов;
- оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

– Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 10 баллов.

– Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты: имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 8 баллов.

– Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов.

– Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 3 балла.

– Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.



### 3.5. Тематика контрольных работ (для заочного отделения)

1. Оценка собственного поведения в организации.
2. Групповая сплоченность.
3. Формирование организационной культуры.
4. Управление глобальными человеческими ресурсами.
5. Личность и ее социальная роль в организации.
6. Этикет и культура поведения делового человека.
7. Влияние организационной культуры на поведение работников.
8. Современные проблемы управления организационным поведением.
9. Мотивационная основа поведения человека в организации.
10. Ролевое поведение в деловом общении.
11. Конформизм и его роль в управлении коллективом.
12. Влияние национально-культурных особенностей России на специфику поведения человека в организации.
13. Причины и симптомы стрессов. Влияние стрессов на деятельность человека в организации.
14. Модели организационного поведения. Их сравнение и анализ.
15. Формирование группового поведения в организации.
16. Личность и ее социальная роль в организации.
17. Мотивационная основа поведения человека в организации.
18. Волевое поведение в деловом общении.
19. Теория научения. Модификация поведения человека в организации.
20. Влияние организационной культуры на поведение человека в организации.
21. Конфликты: виды, структура, стадии протекания. Стратегии и правила поведения в условиях конфликта.
22. Конформизм и его роль в управлении коллективом.
23. Причины и симптомы стрессов. Влияние стрессов на деятельность человека в организации.

24. Теории бихевиоризма, их роль и значение для организационного поведения (Д. Уотсон, Б. Скиннер, А. Бандура, В. Бехтерев).

25. Современные проблемы управления организационным поведением.

Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка за контрольную работу **30 баллов**:

- оценка 5 баллов («отлично») – 30 баллов;
- оценка 4 балла («хорошо») – 20 баллов;
- оценка 3 балла («удовлетворительно») – 15 баллов;
- оценка 2 балла («неудовлетворительно») – 0 баллов.

– Выполнены все требования к написанию и защите контрольной работы: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы – 30 баллов.

– Основные требования к контрольной работе и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты: имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы – 20 баллов.

– Имеются существенные отступления от требований к выполнению контрольной работы. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании контрольной работы или при ответе на дополнительные вопросы – 5 баллов.

– Тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании контрольной работы или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод – 15 баллов.

– Тема контрольной работы не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы – 0 баллов.

### **Методические указания по написанию контрольной работы**

*Контрольная работа* – самостоятельная научно-исследовательская работа, в которой студент раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер.

Право выбора темы контрольной работы предоставляется самому студенту, но тема в любом случае должна быть согласована с преподавателем.

#### ***Этапы работы над контрольной работой***

- выбор темы;
- подбор и изучение основных источников литературы (как правило, не менее 10);
- обработка и систематизация информации;
- разработка плана контрольной работы;
- написание контрольной работы;
- публичное выступление с результатами исследования.

#### ***Содержание контрольной работы***

- знание современного состояния проблемы;
- обоснование выбранной темы;
- использование известных результатов и фактов;
- полнота цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой;
- актуальность поставленной проблемы;
- материал, подтверждающий научное, либо практическое значение в настоящее время.

### ***Компоненты содержания контрольной работы***

- Титульный лист.
- План-оглавление (в нем последовательно излагаются название пунктов контрольной работы, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт).
  - Введение (формулируется суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяется ее значимость и актуальность, указывается цель и задачи контрольной работы, дается анализ использованной литературы).
  - Основная часть (каждый раздел, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего, даются все определения понятий, теоретические рассуждения, исследования автора или его изучение проблемы).
  - Заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме контрольной работы).
  - Список литературы (в соответствии со стандартами).

### ***Требования к оформлению контрольной работы***

- Работа оформляется на белой бумаге (формат А-4) на одной стороне листа.
- На титульном листе указывается ФИО автора, название вуза, тема контрольной работы, ФИО научного руководителя.
- Обязательно в реферате должны быть ссылки на используемую литературу.
- Приложения: (чертежи, рисунки, графики) оформляются черной пастой и не входят в общий объем работы.

Объем работы: 15–20 листов текста (кегль 14, междустрочный интервал 1,5 строки), список используемых в реферате источников – не менее 10.

Знания, полученные в результате самостоятельного изучения дисциплины, необходимы как для подготовки контрольной работы, так и при сдаче экзамена. Критерии оценки см. в соответствующих пунктах ФОСа.

## 4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**ОК-5:** способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

**Обучающийся знает:** типы организационного поведения, способы мотивации персонала; методы создания организационной структуры и формирования культуры организации; приемы управления конфликтами и организационными изменениями.

### *Вопросы для подготовки к экзамену*

1. Сущность организационного поведения.
2. Признаки и классификация организацией, источники повышения эффективности деятельности организации.
3. Модели организационного поведения.
4. Теории психоанализа.
5. Теории бихевиоризма.
6. Ситуационные, синергетические и интеракционные подходы к организационному поведению.
7. Природные свойства индивида, его индивидуально-психологические особенности.
8. Система потребностей, мотивов, интересов личности. Система управления личностью, ее «я – образ».
9. Взаимодействие человека и организации. Вхождение человека в организацию.

10. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Адаптация человека к организационному окружению.
11. Понятие и основные признаки группы. Этапы формирования группы. Роли и отношения в группе.
12. Конформизм и его роль в управлении коллективом.
13. Понятие, виды, причины конфликтов. Методы управления конфликтами.
14. Влияние организационной культуры на поведение человека в организации.
15. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
16. Понятие и виды коммуникаций. Модели коммуникации. Вербальные коммуникации. Невербальные коммуникации. Барьеры эффективных коммуникаций.
17. Понятие стресса, виды стресса, его причины и последствия. Стратегии управления стрессом.
18. Мотивационные основы поведения индивидов. Концепция стимулирования.
19. Понятие трудовой мотивации. Теории трудовой мотивации. Содержание мотивирующей работы.
20. Стимулирование как основа мотивации. Мотивация через карьерные возможности.
21. Модель сетевого анализа коммуникационных сетей.
22. Природа организационных изменений.
23. Концепция организационного развития.
24. Сопротивление переменам. Управление организационными изменениями.
25. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
26. Типы поведенческого маркетинга. Стадии формирования поведенческого маркетинга.
27. Организационное поведение в международном бизнесе. Степень причастности индивидов к работе или делам организации.

### **Обучающийся умеет:**

- объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;
- предсказать поведение работников в будущем;
- управлять людьми в процессе труда, изменять их поведение в соответствии с требованиями организации.

### **Задание 1**

Определите свое мнение по какому-либо спорному вопросу (например, всеобщая воинская повинность или альтернативная гражданская служба, проблемы военных расходов, контроля цен и заработной платы, роли управленцев в организациях, социальных программ).

Изучите проблему с противоположной точки зрения. Составить список доводов «за» и «против» по данной проблеме.

### **Задание 2**

#### ***Практическое упражнение «Процесс социализации»***

Шаг 1. Описание.

Представьте себе две ситуации:

- когда вы проводили процесс социализации другого человека;
- когда проводился процесс вашей социализации.

Опишите каждую из ситуаций.

Шаг 2. Оценка.

Определите, какие стратегии социализации использовались в каждой ситуации. Обоснуйте стратегии и придите к общему выводу.

Шаг 3. Сравнение.

Сравните стратегии, использовавшиеся в этих ситуациях, ответив на следующие вопросы.

С помощью каких стратегий проводился процесс социализации участников? Какие модели вы видите? Какие стратегии использовали

участники, когда они сами проводили процесс социализации других людей? Какие модели вы видите?

Какие чувства вы испытывали при реализации каждой из этих стратегий?

В каких случаях вы сталкивались с ролевым конфликтом, ролевой неопределенностью?

В каких случаях вы испытывали стресс?

Какие стратегии были эффективны и почему?

Какие стратегии связаны с ролевым конфликтом? Ролевой неопределенностью? Стрессом?

### ***Практическое упражнение «Оценка ролевого давления»***

Представьте ситуацию, когда вы столкнулись с ролевым конфликтом, ролевой перегрузкой или ролевой неопределенностью.

Опишите эту ситуацию.

Какое ролевое давление вы испытывали в то время?

Что вызвало его?

Как вы справились с ним?

#### **Обучающийся способен:**

- управлять поведением людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда;
- организовать функционирование рабочих групп, коммуникаций в современных организациях;
- использовать приобретенные знания и умения в практической деятельности;
- использовать возможность управления глобальными организациями;
- самостоятельно находить ответы на важные вопросы теории организационного поведения;
- формировать собственную аргументированную позицию при анализе ключевых управленческих проблем;



– решать проблемы и изменять организационное поведение.

### **Задание 1**

Определите влияние типа личности на реакцию человека в следующей ситуации.

#### **Ситуация**

Вы недавно стали старшим кассиром в отделении банка. У вас в подчинении находится 10 кассиров. Ваше отделение имеет самые плохие показатели работы. Вам было сказано, что если вы не сможете исправить положение в течение 2 месяцев, то будете уволены. Вы не можете позволить себе потерять эту работу. Предварительные встречи и обсуждение ваших предложений с кассирами показали, что их раздражает ваше присутствие и они будут активно сопротивляться любым переменам.

Как вы разрешите эту ситуацию?

Какой тип личности был бы более подходящим для старшего кассира в данной ситуации?

### **Задание 2**

На основании анализа ситуации проанализировать причины изменения поведения Ю. Малевина.

Разработать способы воздействия на Малевина для изменения его поведения.

#### **Ситуация**

Ю. Малевин работает в ООО «Три кита» с 1999 г. в должности техника-технолога холодильного оборудования. За время работы его три раза отмечали за высокое качество работы и регулярно выплачивали премии по итогам года.

Однако за последний год отношения Ю. Малевина с коллегами стали натянутыми. Он вообще никогда не был особенно разговорчивым, но сейчас потребовал от коллег держаться подальше от его рабочего места. Ю. Малевин дал понять, что у него пропадают инструменты, и он хочет обезопасить свое рабочее место. Ухудшилось и качество его работы. Примерно год назад производимые им аппараты оценивались как полностью бездефектная продукция. В настоящее время при выборочном контроле оказалось, что его изделия требуют переделки в трех случаях из ста. Таким образом, уровень брака в его работе вырос с нулевого до 3 %. У его коллег брак не превышает 1,5 %.

Поведение Ю. Малевина вызвало беспокойство у руководителей подразделения. Хороший работник превратился в середняка. Что могло стать причиной изменения поведения Ю. Малевина?

## **5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено») осуществляется следующим образом:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от *86 до 100 баллов*, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от *71 до 85 баллов*, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недо-

статочно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от *60 до 70 баллов*, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему *менее 60 баллов*, означающих, что теоретическое содержание и фактический материал курса освоены со значительными пробелами, необходимые компетенции не сформированы.

Баллы, характеризующие успеваемость обучающегося по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

Текущий и промежуточный контроль результатов освоения дисциплины осуществляется по балльно-рейтинговой системе.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине «Введение в профессию», закрываемой семестровой аттестацией (экзамен), равна 100.

Таблица 5. Распределение баллов, составляющих основу оценки работы студента по изучению дисциплины «Бизнес-курс» (очное отделение)

№	Наименование мероприятия	Баллы
1	Посещение занятий (1 балл за 1 полное занятие)	<b>до 9 баллов</b>
2	Контрольные мероприятия	<b>до 42 баллов</b>
	<i>Тестирование</i>	<i>до 5 баллов</i>
	<i>Выступление на практическом занятии (дискуссии, диспуте, круглом столе, беседе и т. п.)</i>	<i>Активность на 1 занятии – до 2 баллов (всего до 36 баллов)</i>
3	Выполнение заданий по дисциплине в течение семестра	<b>до 10 баллов</b>

№	Наименование мероприятия	Баллы
	<i>Эссе</i>	<i>до 10 баллов</i>
<b>4</b>	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	<b>до 30 баллов дополнительно</b>
	<i>Подготовка научной статьи</i>	<i>до 10 баллов</i>
	<i>Реферат</i>	<i>до 10 баллов</i>
	<i>Участие в студенческой научной конференции</i>	<i>до 10 баллов</i>
	<b>Итого:</b>	<b>100 баллов</b>
	<b>Экзамен</b>	<b>30 баллов</b>

Таблица 6. Распределение баллов, составляющих основу оценки работы студента по изучению дисциплины «Бизнес-курс» (заочное отделение)

№	Наименование мероприятия	Баллы
1	2	3
<b>1</b>	Посещение занятий (1 балл за 1 полное занятие)	<b>до 3 баллов</b>
<b>2</b>	Контрольные мероприятия	<b>до 42 баллов</b>
	<i>Тестирование</i>	<i>до 7 баллов</i>
	<i>Выступление на практическом занятии (дискуссии, диспуте, круглом столе, беседе и т. п.)</i>	<i>Активность на 1 занятии – до 4 баллов (всего до 20 баллов)</i>
	<i>Подготовка контрольной работы</i>	<i>до 30 баллов</i>
	<i>Написание эссе</i>	<i>До 10 баллов</i>
<b>4</b>	Выполнение дополнительных практико-ориентированных заданий	<b>до 30 баллов дополнительно</b>
	<i>Подготовка научной статьи</i>	<i>до 15 баллов</i>
	<i>Участие в студенческой научной конференции</i>	<i>до 15 баллов</i>
	<b>Итого:</b>	<b>101 балл</b>
	<b>Экзамен</b>	<b>30 баллов</b>

Распределение баллов, составляющих основу оценки работы обучающегося по изучению дисциплины «Бизнес-курс» в течение 8 семестра:

- 100 баллов распределяются на учебный период (семестр), заканчивающийся промежуточной аттестацией;
- 70 баллов – посещение и контрольные мероприятия; возможность набора дополнительных 30 баллов за практико-ориентированные задания.

## **6. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА И РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ**

### **6.1. Основная литература**

1. Организационное поведение в таблицах и схемах: [учеб. пособие по дисциплине «Орг. Поведение» по специальности «Менеджмент орг.»] / [Антонов В.Г. и др.]; под науч. ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой; М-во образования РФ, Гос. ун-т упр. – М.: Айрис-пресс, 2002. – 286 с.

2. Згонник, Л.В. Организационное поведение: учеб. / Л.В. Згонник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2017. – 232 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156> (25.09.2018).

2. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение»: учеб. пособие / С.А. Шапиро, Е.А. Иглицкая. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 104 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> (25.09.2018).

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Жог, В.И. Методология организационной психологии: учеб. пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева; Министерство образования и науки Российской Федерации; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: МПГУ, 2017. – 178 с.

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996> (дата обращения: 25.09.2018).

2. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учеб. пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 446 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528> (25.09.2018).

3. Блинов, А.О. Теория менеджмента: учеб. / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 304 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452815> (25.09.2018).

4. Блинов, А.О. Управление изменениями: учеб. / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 304 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452539> (25.09.2018).

### **6.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

Таблица 7. Перечень ресурсов сети Интернет

№ п/п	Наименование ресурса	Адрес	Тип доступа
1	Открытая электронная библиотека «Киберленинка»	<a href="http://cyberleninka.ru">http://cyberleninka.ru</a>	Открытый ресурс
2	Национальная электронная библиотека российского индекса научного цитирования НЭБ «E-library»	<a href="http://e-library.ru">http://e-library.ru</a>	Открытый ресурс
3	Электронная библиотека РФФИ	<a href="http://www.rfbr.ru/rffi/ru/">http://www.rfbr.ru/rffi/ru/</a>	Открытый ресурс
4	Русская виртуальная библиотека	<a href="http://www.rvb.ru/">http://www.rvb.ru/</a>	Открытый ресурс

№ п/п	Наименование ресурса	Адрес	Тип доступа
5	Словари и энциклопедии онлайн	<a href="http://dic.academic.ru/">http://dic.academic.ru/</a>	Открытый ресурс

#### **6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

Таблица 8. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных

№ п/п	Адрес сайта	Тип дополнительного информационного ресурса
1	2	3
2	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a>	Договор с 01.01.2013 г. – 31.12.2013 г. Договор с 05.05.2014 г. – 31.05.2015 г. Договор с 01.09.2015 г. – 31.10.2016 г. Договор с 06.10.2016 г. – 31.10.2017 г.
2	Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» <a href="http://www.biblio-online.ru">www.biblio-online.ru</a>	Договор с 23.09.2016 г. – 30.09.2017 г. Договор с 01.11.2016 г. – 30.11.2017 г. Договор с 21.06.2017 г. – 30.06.2018 г.
3	SciVal Elsevier	Профессиональная база данных, договор № 1 – 12394318889 от 01.12.2016

Методические материалы

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

*Методические указания*

Составитель *Лапа Елена Александровна*

Редактор *А.С. Никитина*

Верстка: *А.С. Никитина*

Подписано в печать 24.07.19. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная. Печ. л. 2,5.

Тираж 25 экз. Заказ . Арт. – 62(Р4М)/2019.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»  
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)  
443086, САМАРА, МОСКОВСКОЕ ШОССЕ, 34.

---

Издательство Самарского университета.  
443086, Самара, Московское шоссе, 34.