

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

ПСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Л.Н. Гальдикас

В.А. Гальдикас

И.П. Войку

Теория организации и организационное поведение

**Методические указания по изучению теоретического курса
и выполнению контрольной работы**

для студентов всех форм обучения по
направлению 38.04.02. Менеджмент

Магистерская программа: «Производственный менеджмент»,

**Псков
2018**

УДК 316.454.3
ББК 88.5
Г 17

Рекомендовано к изданию Межфакультетским научно-методическим советом Псковского государственного университета

Рецензенты:

А.Н. Самойлова – к.э.н., доцент кафедры «Государственного и муниципального управления» Псковского государственного университета;

Гальдикас Л.Н., Гальдикас В.А., Войку И.П.

Г 17 Методические указания по изучению теоретического курса и выполнению контрольной работы для студентов всех форм обучения по направлению 38.04.02. Менеджмент: Магистерская программа: «Производственный менеджмент», – Псков: Издательство ПсковГУ, 2018 – 25 с.

© Гальдикас Л.Н., Гальдикас В.А., Войку И.П.
© Псковский государственный университет, 2018

Содержание

1. Общие методические указания по изучению дисциплины	4
2. Содержание разделов дисциплины.....	6
3. Содержание контрольной работы. Методические рекомендации	8
4. Задания контрольной работы	9
5. Перечень тем рефератов	21
6. Перечень вопросов к экзамену	21
7. Список литературы	23
8. Приложения	25

1. Общие методические указания по изучению дисциплины

Цель изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» выработать профессиональные компетенции, позволяющие управлять организациями, подразделениями, группами, оценивать их поведение и разрабатывать программы организационного развития и изменений.

Основными учебными задачами дисциплины являются:

- выработать теоретическое понимание основ, определяющих понятие организация и изучение закономерностей ее развития;
- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- изучить методы описания поведения работников, группы;
- получить навыки управления поведением индивида и группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации;
- освоить основные положения управления на основе бизнес – процессов.

Учебная дисциплина «Теория организации и организационное поведение» является обязательной дисциплиной профессионального цикла в системе подготовки магистра по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент».

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» читается студентам направления «Менеджмент», по ОФО и ОЗФО в 3 –ем семестре, по ЗФО - в 1-ом семестре

Дисциплина базируется на знаниях, полученных студентами из дисциплин «Этика менеджмента и социальная ответственность корпораций», «Методы исследований в менеджменте», «Управленческая экономика», «Производственный менеджмент», «Организация основного производства».

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2).

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям:

Знать:

- корпоративную стратегию;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

- подходы к управлению поведением индивида, группы и организации в целом.

Уметь:

- управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
- руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия - применять методы управления конфликтными ситуациями;
- осуществлять коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности -

Владеть:

- навыками разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию - решения поведенческих задач;
- навыками, необходимыми для управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
- навыками, необходимыми для осуществления коммуникаций;

Изучать учебную дисциплину рекомендуется по темам, предварительно ознакомившись с содержанием в программе (п.2).

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» следует начинать с обзора учебной и научной литературы по данной дисциплине, имеющейся в фондах библиотеки Псков ГУ и интернет - источниках. Примерный перечень литературы приведен на стр. 23 данных методических указаний.

Для более полного усвоения учебного материала студентам читаются лекции по важнейшим разделам и темам учебной дисциплины, даются методические рекомендации по самостоятельному изучению учебного материала. Самостоятельная подготовка студентов к занятиям позволяет более углубленно изучить отдельные теоретические вопросы, которые помогают наиболее полно овладеть методами практической работы.

В процессе изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» студент должен выполнить контрольную работу и написать реферат.

В п. 4 представлены содержание и методические рекомендации по выполнению контрольной работы.

В п. 5 представлена тематика рефератных работ.

К сдаче экзамена по учебной дисциплине «Теория организации и организационное поведение» допускаются студенты, правильно выполнившие контрольную работу и реферат.

Вопросы к экзамену по теоретической части дисциплины приведены в п. 6. данных методических указаний.

2. Содержание разделов дисциплины

Введение. Сущность организации. Всеобщность применения понятия организации. Концепция представления организации.

Раздел 1 Теория организации

Тема 1.1 Предмет и методы теории организации

Организационные отношения как предмет исследования. Классификация организационных отношений. Исследование организационных отношений. Система законов организации. Природа и сущность принципов организации. Классификация принципов организации.

Тема 1.2. Сущность и строение организации.

Внутреннее строение организации. Классификация структур организации. Классификация организаций: основы, критерии разнообразие. Динамическая организация. Инструментарий организации. Механизм организации. Место и роль организации в управлении. Организационные изменения и развитие организации.

Раздел 2 Организационное поведение

Тема 2.1. Теории поведения человека в организации

Социологический подход к поведению. Психологические теории поведения. Поведение «экономического человека». Экономико – психологические теории поведения. Гештальт – психологические и бихевиористские представления о поведении. Когнитивистское понимание поведения.

Тема 2.2 Основы индивидуального поведения

Человек, индивид и личность в организации. Личностный и трудовой потенциал человека. Человеческий капитал. Роль личности в организации. Типы и характерные качества личности. Ролевые конфликты. Отклоняющееся поведение. Стресс и его последствия.

Тема 2.3. Организационные коммуникации.

Понятие коммуникаций и коммуникативной компетенции. Уровни, функции, этапы и виды коммуникаций. Структура деловых коммуникаций. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.

Тема 2.4. Мотивация и результативность.

Понятие мотивации и общие закономерности ее динамики. Мотивация и стимулирование труда. Виды мотивации. Основные теории мотивации (А. Маслоу, Д.МакКлелланда, Ф.Герцберга, К. Альдерфера). Модель структуры потребностей. Динамика потребностей: психологический, синергетический, маржиналистский аспекты. Мотивационные стратегии и методы. Результативность деятельности организации.

Тема 2.5. Групповая динамика и управление конфликтным поведением.

Характеристики группы. Малая группа в организации. Формальные и неформальные группы. Преимущества и недостатки работы в группе. Межличностные отношения в группе. Лидерство в группе. Руководство, лидерство, власть. Типология властных отношений по М.Веберу. Команда как особый вид групповой работы в современных организациях. Конфликты и конфликтное поведение.

Тема 2.6 Организационное поведение и внешняя среда

Организация: понятие, классификация, структура. Миссия, цели организации. Целевые ориентиры организации и персонала. Социокультурная среда организации и организационная культура как регуляторы ее поведения. Классификация видов организационного поведения. Управление поведением организации. Лидерство в организации. Персональное развитие в организации.

Тема 2.7 Организационные изменения

Необходимость организационного развития. Изменение как фактор успеха и выживания организации. Внешние и внутренние источники изменений. Изменения, связанные с жизненным циклом организации по Л. Грейнеру, И. Адизесу. Модель изменений К. Левина. Полярные концепции (теория Е и теория О) М.Бира и Н. Нориа. Модель проведения организационных изменений Ф.Гуиера и Дж. Келли. Классификация характеристик эволюционных и революционных изменений в организациях. Сопротивления изменениям. Управление поведением в условиях изменений. Оценка эффективности организационного поведения.

Виды занятий и объемы часов представлены в таблице 1.

Таблица 1

Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам занятий), часов				СРС часов	Всего часов
		Лекц.	Практ. / семин. зан.	Лаб. зан.	Другие виды контактной работы		
1.	Введение	1	1		2	10	14
2.	Раздел 1. Теория организации	2	6		15	37	60
3.	Раздел 2. Организационное поведение	4	7		17	40	68
4.	Консультация к экзамену	-	-	-	2	-	2
5.	Экзамен/зачет	-	-	-	экзамен		зачет
6.	Итого:	7	14	-	36	87	144
7.	Итого контактная работа:	57					

3. Содержание контрольной работы. Методические рекомендации

Контрольная работа по курсу «Теория организации и организационное поведение» выполняется для закрепления у студентов теоретического знания и получения навыков в области управления организационным поведением индивида, группы и самой организации.

При выполнении контрольной работы следует обратить внимание на следующие требования:

1. Контрольная работа должна быть оформлена в соответствии с требованиями к оформлению студенческих работ¹.

2. Задания к контрольной работе выдаются преподавателем индивидуально каждому студенту.

3. Работа оформляется на листах формата А 4 на компьютере (машинописный вариант).

4. Объем работы не должен быть менее 20 страниц машинописного текста.

5. На титульном листе должно быть отражено: название института, факультета, кафедры, контрольной работы, Ф.И.О. студента, номер группы, номер зачетной книжки.

6. Все листы контрольной работы должны быть пронумерованы.

7. Нельзя ограничиваться приведением только готовых ответов. Расчеты (при решении задачи) должны быть представлены в развернутом виде, с указанием формул, пояснений к ним, а также выводов.

8. Контрольная работа должна заканчиваться указанием списка использованной литературы.

9. Контрольная работа должна быть представлена в установленные учебным планом сроки.

10. Критерии оценки ответов студентов при тестировании менее 60% правильных ответов соответствуют неудовлетворительной оценке; от 61 до 70 % – удовлетворительной; от 71 до 85% – хорошей; свыше 85% – отличной.

11. Если работа не принимается к зачету, то она вместе с рецензией возвращается студенту. Студент обязан учесть все замечания и внести их в текст работы или выполнить заново.

¹ Феоктистова В.А., Васильева Н.А. Требования к оформлению студенческих работ. Методические рекомендации. Псков: ППИ, 2007. – 30 с.

4. Задания контрольной работы

Контрольная работа состоит из четырех частей:

- описание организации;
- выполнение задания с использованием видеоматериалов;
- тестовое задание;
- кроссворд

Часть № 1

Данная часть работы включает нескольких прикладных заданий, выполнение которых основано на знании магистрантом теоретико-методологической базы организационных систем управления и основ организационного поведения.

Задания выполняются на примере конкретной организации, самостоятельно выбранной студентом магистратуры.

В результате выполнения предложенных заданий студент магистратуры должен проявить умение анализировать и прогнозировать поведение персонала в организации.

1. Дайте характеристику организации, в которой вы работаете (или ранее проходили практику):

- наименование;
- местоположение;
- этап жизненного цикла;
- вид организации с точки зрения вида деятельности;
 - организационно – правовая форма (код и наименование по ОКОПФ);
 - форма собственности (код и наименование по ОКФС);
 - основные виды экономической деятельности (код и наименование по ОКВЭД);
 - характеристика выпускаемой продукции или оказываемых услуг;
 - общая численность, размер организации;
 - вид организации с точки зрения самостоятельности и принятия решений;
 - единичная или групповая организационная форма;

2. Опишите внешнюю среду предприятия с выделением факторов прямого и косвенного воздействия. Заполните таблицу. 1.

Приведите характеристику внешней среды (с точки зрения сложности, подвижности, неопределенности внешней среды) для анализируемого объекта. Проведите анализ поведения элементов системы при изменении факторов внешней и внутренней среды. При этом следует рассмотреть изменение не менее двух факторов внешней среды и не менее двух факторов внутренней среды организации (как «положительных», так и «отрицательных»), но обязательно нужно исследовать их всестороннее влияние, когда «отрицательный фактор» становится положительным, и наоборот. При построении цепочек должны быть исследованы изменения всех элементов системы.

Таблица 1

Характеристика внешней среды

Фактор внешней среды	Содержание фактора	Влияние на систему
Факторы внешней среды прямого воздействия		
1. Потребители	Перечень всех групп потребителей	Каким образом интересы каждой группы потребителей учитываются: ассортимент предлагаемых товаров (услуг), предоставление дополнительных услуг и т.д.
2. Конкуренты	Учесть товары-заменители или аналоги, другие возможности удовлетворения потребности	Предоставление дополнительных услуг, придание товару уникальных свойств и т. д.
...		
Факторы косвенного воздействия		
...		

3. Приведите схему структуры управления организацией, в которой вы работаете, обоснуйте и выполните классификацию данной организации:

- a) тип организации по взаимодействию с внешней средой (механический тип, органический тип);
- b) тип организации по взаимодействию подразделений (традиционная организация, дивизиональная, матричная);
- c) изобразите организационную структуру;
- d) тип организации по взаимодействию с человеком (корпоративная, индивидуалистическая).

Проведите сравнительный анализ существующего и предлагаемого вариантов структур предприятия по следующим направлениям:

- руководители высшего уровня управления (директор и его заместители): изменение общего количества, появление новых должностей, ликвидация должностей;

- распределение структурных подразделений и отдельных работников между руководителями высшего уровня управления: количество подразделений в непосредственном подчинении; переподчинение подразделений и отдельных работников;
- общее количество структурных подразделений и отдельных работников;
- ликвидированные структурные подразделения;
- вновь созданные структурные подразделения;
- распределение структурных подразделений по функциям управления;
- количество уровней управления.
-

На основе предложенной организационной структуры управления дайте предложения по ее совершенствованию. Результаты представьте в табл. 2, 3 и 4.

Таблица 2

Характеристика организационной структуры предприятия

Наименование должностей руководителей (директор и его заместители) и непосредственно подчиненных им подразделений и работников	
Существующий вариант структуры	Предлагаемый вариант структуры
1.	
1.1.	
1.2.	
...	
2.	
2.1.	
...	

Таблица 3

Распределение подразделений предприятия между руководителями высшего уровня управления

№ п/п	Наименование должностей руководителей (директор и заместители)	Количество непосредственно подчиненных им подразделений и работников	Наименование должностей руководителей (директор и заместители)	Количество непосредственно подчиненных им подразделений и работников
1				
2				
...				
Всего				

Функциональное распределение подразделений предприятия
(сравнение существующего и предлагаемого вариантов структур)

№ п/п	Наименование функций	Количество должностей руководителей (директор и заместители), подразделений и работников	
		Существующий вариант структуры	Предлагаемый вариант структуры
1	Управление предприятием		
2	Маркетинг и продажи (сбыт)		
3	Управление производством		
4	Производство		
5	Экономика, финансы и бухгалтерия		
6	Управление персоналом		
7	Вспомогательные службы		
8	Другое (укажите)		

4. Приведите примеры законов и принципов организации.

- a) Сущность закона синергии (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- b) Сущность закона самосохранения (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- c) Сущность закона развития (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- d) Сущность закона необходимого разнообразия (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- e) Сущность закона информированности – упорядоченности (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- f) Сущность закона единства анализа и синтеза (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- g) Сущность закона композиции и пропорциональности (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- h) Принцип единоначалия (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- i) Скалярный принцип (принцип иерархии) (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- j) Принцип диапазона контроля (норм управляемости) (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- k) Принцип централизации и делегирования полномочий (понятие, приме(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- l) Принцип паритета полномочий (власти) и ответственности (понятие, прим (ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- m) Принцип обратной связи (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- n) Принцип выбора решений (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).

- о) Принцип внешнего дополнения (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- р) Принципы статического состояния организации (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
- q) Принципы динамического состояния организации (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
5. Укажите, какие организационные изменения в последнее время наблюдались в организации. Опишите их (эволюционные, революционные и т.д.), укажите причины проведения изменений. Имело ли место со стороны персонала сопротивление изменениям? Укажите направления преодоления сопротивлений.
6. Укажите типологию стиля поведения руководителя и его заместителей (автократический, авторитарный, демократический, анархический, и.т.д.). Дайте ему характеристику. Пример типологий стиля поведения и их краткая характеристика приведены в приложении 1
7. Охарактеризуйте организационную культуру в организации: факторы, влияющие на ее формирование, поддержание, перспективы развития и т.д. Укажите содержательные теории мотивации, использование положений теории в практики управления организационным поведением персонала вашей организации. Укажите процессуальные теории мотивации, использование положений теории и практики управления организационным поведением персонала вашей организации.
8. Опишите проявления корпоративной культуры.
9. Охарактеризуйте неконструктивные конфликты в организации и их дисфункциональные последствия, конструктивные конфликты в организации, их роль в управлении организационным поведением. Укажите, какие способы устранения конфликтов были применены. Выделите особенности управления персоналом в стрессовых ситуациях.
10. Укажите, какие виды мотивации персонала использует ваша организация и в чем они проявляются.
11. Укажите виды коммуникаций в вашей организации, изобразите органиграмму, и наиболее часто используемые коммуникативные барьеры. Примеры коммуникативных барьеров приведены в приложении 2
12. Опишите, каковы тенденции развития вашей организации.
13. Выявите возможные последствия существования организации (позитивные, негативные) для ее работников и внешней среды, заполнив таблицу 5.

Таблица 5

Последствия существования организации

Позитивные		Негативные	
Для внешней среды	Для работников	Для внешней среды	Для работников

Часть № 2

(выполнение задания с использованием видеоматериалов)

Посмотреть фильм-драму «Тайное голосование», снятому в 1980 г. по мотивам очерка А. Стреляного «Трое в степи» (Ленфильм, Режиссёр Валерий Гурьянов).

По сюжету фильма Фома Лукаш, опытный председатель колхоза «Рассвет» попадает в больницу. Во время его отсутствия в колхозе начинаются проблемы. Руководитель колхозной пиломатериалов (сын председателя) попадает на краже пиломатериалов. Из-за бесхозяйственного отношения к работе гибнут молодые посевы и колхоз терпит значительные убытки. Степан Иванченко, его молодой заместитель начинает устанавливать новые порядки в колхозе. К примеру, соглашается на изменение времени начала рабочего дня. Выйдя из больницы, председатель не принимает новых перемен и требует провести досрочные перевыборы председателя тайным голосованием...

Вопросы к фильму:

1. Кто виноват в ситуации с гибелью посадок сахарной свеклы? Кто должен оплачивать значительные убытки? Прав ли заместитель председателя, поставивший вопрос о снятии бригадира участка химической обработки?
2. Правильно ли реагирует заместитель председателя на предложение некоторых колхозников изменить утвержденный трудовой распорядок? Мог ли молодой руководитель поступить иначе? Какого стиля поведения и руководства он придерживается?
3. Почему одним из первых решений вернувшегося из больницы председателя становится понижение бригадира участка до механизатора?
4. Почему председатель не поддерживает организационные изменения, произошедшие в колхозе без его согласия? Какого стиля поведения и руководства он придерживается?
5. Согласны ли Вы с позицией председателя, принявшего решение отдать своего сына с подельником под суд за хищение пиломатериалов?
6. Каким образом он решает проблему сопротивления переменам в вопросе о возврате к прежнему трудовому распорядку?
7. Смог бы заместитель председателя самостоятельно решить проблему, возникшую в связи с необходимостью колхозной продукции в вагоны?

8. Почему председатель принимает решение провести досрочные перевыборы тайным голосованием?
9. В чем заключается эффективность решений Фомы Лукаша как руководителя? Почему колхозники большинством голосов переизбирают председателя?
10. Опишите изменение поведения всех ключевых участников представленных в фильме событий.

Ответы на вопросы должны быть обоснованными и максимально развернутыми.

Часть № 3 (тест)

1. В современных условиях важными факторами успеха являются следующие характеристики и качества руководителей:
 - а) Наличие технических знаний в области деятельности организации;
 - б) способность изменяться и управлять переменами;
 - в) умение мотивировать высокообразованных сотрудников;

2. Определите последовательность изменения семи составляющих в известной модели развития организации «7S»
 1. Стратегия.
 2. Системы.
 3. Кадры.
 4. Стилль.
 5. Структура.
 6. Разделяемые ценности.
 7. Навыки.

3. Какой из перечисленных методов организационного развития всё более часто используется в настоящее время?
 - а) Метод вмешательства больших групп;
 - б) метод формирования команд;
 - в) налаживание обратной связи.

4. К наиболее распространенным мероприятиям по организационному развитию относятся:
 - а) Создание команд и специальных групп;
 - б) обучение и повышение квалификации;
 - в) изменение организационной и производственной структуры.

5. Каковы характеристики обучающейся организации?
 - а) Ориентация на разрешение проблем;
 - б) ориентация на повышение эффективности организации;
 - в) наделение властью сотрудников;

6. Почему приходится пересматривать организационную структуру, чтобы провести изменения в компании?
- а) В существующей структуре может корениться негибкость, сопротивление переменам;
 - б) структура ориентирована на реализацию существующей стратегии и не рассчитана на решение дополнительных задач;
 - в) все ответы верны
7. Назовите причины возникновения неформальных групп.
- а) Сопротивление переменам;
 - б) достижение определенных целей;
 - в) пространственная и географическая близость.
8. На эффективность работы групп не влияют следующие ее характеристики: размер, состав, нормы, роли ее членов.
- а) да;
 - б) нет.
9. Разделите преимущества и недостатки групп.
- а) Перераспределение власти;
 - б) возрастание трудовых усилий;
 - в) увеличение усилий по координации деятельности членов группы;
 - г) расширение рабочих навыков и знаний;
 - д) уменьшение усилий по координации действий ее членов;
 - е) возможность социального иждивенчества;
 - ж) большая гибкость в работе;
 - з) стремление к частным целям;
 - и) разделение ответственности;
 - к) увеличение удовлетворенности ее членов;
 - л) снижение уровня мотивации высококвалифицированных сотрудников;
 - м) возникновение группового мышления.
10. Новыми типами команд являются:
- а) Потенциальная команда;
 - б) высокоэффективная команда;
 - в) самоуправляемая команда;
 - г) управленческая команда;
 - д) все ответы верны.
11. Критериями эффективности групповой работы являются:
- а) Достижение групповых целей;
 - б) создание условий для свободного высказывания различных точек зрения;
 - в) разделение во времени процессов генерирования идей и их оценок;
 - г) удовлетворенность членов группы своим трудом;
 - д) индивидуальное развитие членов группы.

12. В каких случаях использование команд более эффективно, чем использование групп?
- а) Для решения сложных задач;
 - б) когда разнообразие мнений ограничено;
 - в) когда необходима высокая самоотдача;
 - г) когда необходим оптимальный результат;
 - д) когда для принятия решений необходим консенсус;
 - е) когда необходим разносторонний подход.
13. Какие, по Вашему мнению, способы разрешения конфликтов относятся к педагогическим?
- а) Убеждение;
 - б) просьба;
 - в) беседа;
 - г) решение суда;
 - д) компромисс.
14. Причинами стресса могут явиться:
- а) Расширение фронта работ;
 - б) сокращение персонала;
 - в) введение новых систем мотивации;
 - г) все вышеперечисленные причины.
15. Роль стресса:
- а) Положительная;
 - б) отрицательная;
 - в) нейтральная;
 - г) неоднозначная;
16. Как называется конфликт, при котором два руководителя предъявляют к работнику противоречивые требования?
- а) Дисфункциональный;
 - б) межличностный;
 - в) внутриличностный;
 - г) межгрупповой.
17. В каких ситуациях использование авторитарного руководства необходимо?
- а) При пожаре;
 - б) при разработке проекта нововведений;
 - в) при постоянном нарушении трудовой дисциплины;
 - г) ни при каких ситуациях.
18. Какой стиль проведения изменений выражается в стремлении руководства установить сотрудничество в разрешении конфликта **при**

одновременном слабом настаивании на принятии выработанных им решений?

- а) Конкурентный;
- б) стиль компромисса;
- в) стиль приспособления;
- г) стиль сотрудничества;
- д) стиль самоустранения.

19. Люди всегда противятся переменам в организации.

- а) Да;
- б) нет;
- в) в определенных ситуациях.

20. Какие формы власти способствуют большему сотрудничеству со стороны подчиненных?

- а) Вознаграждение;
- б) участие.
- в) экспертная власть;
- г) законная власть;
- д) убеждение;
- е) власть информации;
- ж) принуждение.

21. Какой стиль управления людьми является наиболее эффективным на этапе инициирования перемен?

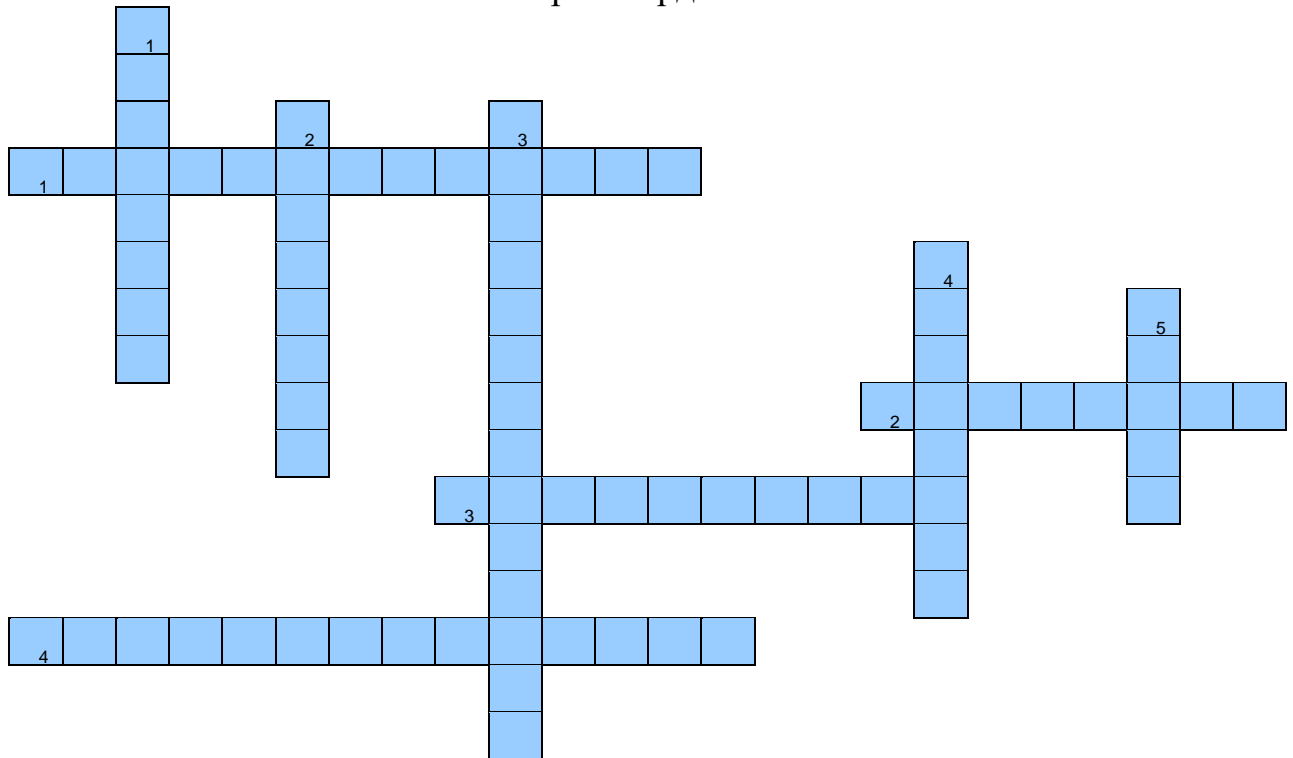
- а) Демократический;
- б) либеральный;
- в) ориентированный на человека;
- г) автократический;
- д) ориентированный на задачу.

22. Какие два качества руководителей наиболее важны для корпорации, работающей в неопределенной, динамичной среде и обладающей высококвалифицированным персоналом?

- а) Агрессивность;
- б) инициативность;
- в) ответственность;
- г) самоуверенность;
- д) настойчивость;
- е) решительность;
- ж) внимание к людям;
- з) энергичность;
- и) умение работать в команде;
- к) работоспособность.

Часть № 4 (кроссворды)

Кроссворд № 1



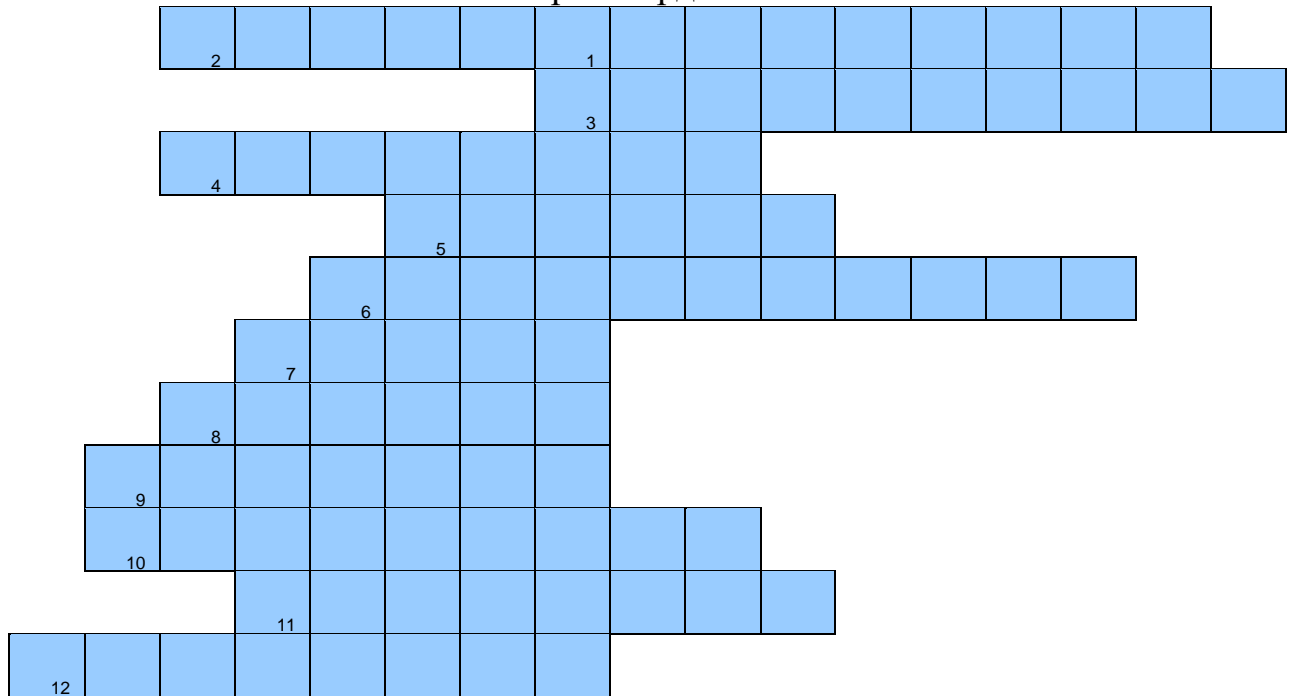
По горизонтали:

1. Закон, при котором разделение сложного труда повышает его производительность.
2. Каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала на каждом этапе жизненного цикла.
3. Производственная мощность материальной системы определяется относительного наименьшей производственной мощностью одной из входящих в нее единиц.
4. Принцип, при котором частные процессы при общем интересе должны совершаться совместно (идти на одинаковом уровне).

По вертикали:

1. Закон при котором соединение дает положительный результат, уменьшает затраты и повышает эффективность производства.
2. Закон гласит: каждая система стремится к оптимальному взаимному расположению частей и к оптимальному количественному соотношению между ними.
3. Каждая система в этом законе стремится сохранить себя, т.е. выжить и использует для этого весь свой потенциал.
4. Переход от нижнего уровня к верхнему означает увеличение разнообразия и количества информации.
5. Принцип, при котором функция каждого производства состоит из четко повторяющихся процессов в определенный промежуток времени.

Кроссворд № 2



Вопросы:

1. Социальный институт, сформированный для достижения определенных целей.
2. Закон, который гласит, что любая система стремится к сохранению качественной определенности.
3. Система стремится свести к минимуму эффект внешнего воздействия сохраняя при этом качественную определенность.
4. Совместное взаимодействие двух или нескольких сил или факторов в каком либо одном направлении.
5. Исследовательский метод, в котором объект исследования рассматривается как система, расчленяющая на составные элементы для изучения каждого из них в отдельности.
6. Принцип гласит: развитие материальных систем осуществляется не непосредственно, а посредством смены их составных систем.
7. То, что обеспечивает возникновение и сохранение целостных свойств системы.
8. Исследовательский метод, объединяющий отдельные части изучаемой системы.
9. Целое, созданное из частей и элементов для целенаправленной деятельности.
10. Каждая система стремится сгладить последствия внутренних и внешних возмущающих воздействий.
11. Непрерывное изменение систем, обуславливающее их переход с одного уровня на другой.
12. Оптимальное взаимное расположение частей и количественное соотношение между ними.

5. Перечень тем рефератных работ

Номер темы рефератной работы соответствует номеру студента по списку.

1. Социологический, психологические теории поведения. Поведение «экономического человека».
2. Бихевиористские представления о поведении в организации.
3. Гештальт – представления о поведении.
4. Когнитивистское понимание поведения.
5. Человек, индивид и личность в организации.
6. Личностный и трудовой потенциал человека. Роль личности в организации.
7. Типы и характерные качества личности.
8. Ролевые конфликты.
9. Понятия «руководитель, лидер, менеджер».
10. Отклоняющееся поведение
11. Стресс и его последствия.
12. Особенности предпринимательского поведения.
13. Понятие коммуникаций и коммуникативной компетенции. Уровни, функции, этапы и виды коммуникаций.
14. Структура деловых коммуникаций.
15. Мотивация и результативность организации.
16. Группа: понятие, классификация. Характеристики группы. Малая группа в организации
17. Теория организации, как самостоятельная область знаний. Связь теории организации с другими науками.
18. Эволюция взглядов на сущность организации.
19. Основные положения организационной науки А.А. Богданова в)
20. Классическая теория организации (научное управление по Ф. Тейлору).
21. Классическая теория организации (принципы организации А.Файоля).
22. Классическая теория организации (бюрократическая теория организации М. Вебера

6. Перечень вопросов к экзамену

1. Теория организации, как самостоятельная область знаний. Связь теории организации с другими науками.
2. Эволюция взглядов на сущность организации.
3. Основные положения организационной науки А.А. Богданова в)
4. Классическая теория организации (научное управление по Ф. Тейлору).
5. Классическая теория организации (принципы организации А.Файоля).

6. Классическая теория организации (бюрократическая теория организации М. Вебера).

7. Сущность организационного поведения и факторы, влияющие на его формирование и развитие.

8. Психологические особенности личности, определяющие ее поведение.

9. Содержательные и процессуальные теории мотивации.

10. Развитие теоретических взглядов на организационное поведение.

11. Взаимосвязь понятий «организация», «поведение» и «эффективность»

12. Группы и признаки их формирования. Теории формирования групп

13. Власть в организации. Стиль работы руководителя.

14. Коммуникации и типы коммуникаций

15. Теория когнитивного диссонанса

16. Девиантное поведение. Формы девиантного поведения

17. Персональное развитие в организации

18. Организационные изменения и сопротивление переменам

19. Стресс на рабочем месте. Способы преодоления стрессов.

20. Тенденции изменения организационного поведения организации

7. Список литературы

а) основная:

1. Андреева И.В. Организационное поведение: Учеб. пособие. – СПб.: СПбГИЭУ, 2005.
2. Андреева И.В., Спивак В.А. Организационное поведение. – СПб.: Издательский Дом «Нева», 2003.
3. Гальдикас, Лариса Николаевна. Организационное поведение : учеб. пособие для студентов специальностей " Менеджмент орг." и " Гос. и муниципал. упр." всех форм обучения / Л. Н. Гальдикас, И. П. Войку ; Псковск. гос. ун-т, каф. менеджмента организации .— Псков : Изд-во ПсковГУ, 2012 .— 118 с. — Учебное (без грифа) .— ISBN 978-5-91116-140-8.
4. Глумаков В.Н. Организационное поведение. – М., 2002.
5. Громкова М.Т. Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ,1999.
6. Добраев В.Л. Организационное поведение. – М.: ИКФ «ЭКМОС»,2002.
7. Джордж Дж. М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. пособие для вузов/ Пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ_ДАНА,2003.
8. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер,2001.
9. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник.- М.: ИНФРА – М, 2002.
10. Красовский, Юрий Дмитриевич. Организационное поведение : Учебник для студ. вузов / Ю. Д. Красовский .— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2009 .— 527 с. — Библиогр.: с. 498-499.- 2000 экз. — ISBN 978-5-238-01180-6.

б) дополнительная:

1. Лапыгин, Юрий Николаевич. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин .— Москва : Инфра-М, 2014 .— 328 с. — (Высшее образование. Магистратура) .— Учебное (гриф УМО) .— ISBN 978-5-16-004495-8.
2. Лэйхифф Дж.М., Пенроуз Дж.М. Бизнес – коммуникации. – СПб.: Питер,2001.
3. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб.: Питер,2001.
4. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение – СПб.: Изд-во «Питер»,2000.
5. Молл Е.Г. Менеджмент: организационное поведение. – М.: Финансы и статистика, 1998.
6. Организационное поведение: Практикум / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой – СПб.: Питер, 2006.

7. Теория организации и организационное поведение: учебник для магистров./ под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко.-М.: Издательство Юрайт, 2014 г.-471 с.- Серия: Магистр.
8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер,2001.
9. Экономическая психология / Под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер,2000.
10. Спивак В. А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер,2001.
11. Управление человеческими ресурсами. Энциклопедия. – СПб.: Питер,2002.

Типология стилей организационного поведения

Авторитарный	Опирается на добровольное признание и следование исключительности авторитета, статуса, имиджа
Административный	Основывается на регламентации, соблюдении и контроле централизованно установленных процедур
Анархический	Стремится к абсолютной децентрализации и полному раскрепощению действий вне рамок законов и норм
Бюрократический	Буквально трактует и реализует приоритет средств и методов формальной организации
Демократический	Стремится к обеспечению равенства прав и свобод, расширению и активизации деятельности каждого
Диктаторский	Максимально узурпирует, жестко и централизованно реализует полномочия в действиях и оценках
Коллегиальный	Основывается на обязательности совместного участия в анализе, оценке и выработке вариантов действий
Конформистский	Изначально ориентируется на адаптивное поведение, подчинение, подстройку, приспособление
Корпоративный	Создает, поддерживает и использует конструктивное взаимодействие индивидуальностей
Либеральный	Опирается на приоритет свободы личности и обеспечение максимальной независимости действий
Сепаратный	Формирует и использует потенциал разделения, сравнения, противопоставления, конкуренции

Типы коммуникативных барьеров и примеры их проявления

Тип барьера	Примеры проявления
1. Личностный	1. Психологическая несовместимость отправителя и получателя; 2. различия во взглядах; 3. негативный прошлый опыт коммуникаций; 4. и.т.д.
2. Физический	1. Расстояние между людьми во время общения; 2. шум, помехи; 3. и.т.д.
3. Семантический	1. Различное понимание слов, рисунков. Действий; 2. мимика; 3. жесты; 4. и.т.д.
4. Языковой	1. Жаргон; 2. сленг; 3. и.т.д.
5. Организационный	1. Многоуровневость; 2. нарушение норм управляемости; 3. неопределенность обязанностей и прав; 4. и.т.д.
6. Культурный	1. Пунктуальность; 2. определенная манера поведения; 3. использование различных жестов; 4. и.т.д.
7. Временной	1. Дефицит времени общения; 2. и.т.д.