

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ–ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ»

Кафедра №85 «Менеджмента наукоемких производств»

Указания к выполнению
контрольной работы по курсу «Организационное поведение»
для студентов заочной формы обучения

Разработчик:

преподаватель дисциплины

доц., к.э.н. Дмитриева С.В.

Санкт-Петербург 2017 г.

Содержание

1.Содержание контрольной работы	3
2.Требования к оформлению контрольной работы	4
3.Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	6
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	7
Приложение А	9
Приложение Б.....	11

1. Содержание контрольной работы

Текущая и итоговая оценка степени освоения дисциплины «Организационное поведение» студентами заочной формы обучения определяется:

- по результатам устного опроса при сдаче выполненных контрольных заданий;
- по результатам сдачи зачета (экзамена).

В соответствии с учебным планом дисциплины «Организационное поведение» студенты выполняют 1 контрольную работу, что служит допуском к зачету (экзамену) по курсу.

Контрольная работа состоит из двух частей, включающих в себя практические и теоретические аспекты.

В первой части работы студенту предлагается выполнить доклад. Темы докладов приведены в приложении А.

Доклад – это словесное или письменное изложение сообщения на определенную тему.

Составление доклада и его представление в форме презентации осуществляется по следующему алгоритму:

1. Подобрать литературу по данной теме, познакомиться с её содержанием.
2. Пользуясь закладками отметить наиболее существенные места или сделать выписки.
3. Составить план доклада.
4. Написать план доклада, в заключение которого обязательно выразить своё мнение и отношение к излагаемой теме и её содержанию.
5. Прочитать текст и отредактировать его.
6. Оформить в соответствии с требованиями к оформлению письменной работы.

Примерная структура доклада:

1. Титульный лист.
2. Текст работы.
3. Список использованных источников.

Как подготовить доклад и представить его в форме презентации

1. Составить план доклада.
2. Подобрать необходимую литературу и иллюстрированный материал (таблицы, схемы, диаграммы, рисунки и т.д.)
3. После чтения источников отобрать нужный материал, систематизировать его. Сделать выводы.
4. Создать презентацию в PowerPoint. Презентация должна содержать 10 слайдов. Назначение презентации - представить аудитории себя, свои идеи, выводы, примеры в рамках предложенной тематики.
5. Излагать материал следует близко к тексту, используя специальную терминологию учебной дисциплины.
6. Речь докладчика должна быть правильной, чёткой, внятной, достаточно громкой и звучать убедительно.

Во второй части контрольной работы необходимо выполнить практическое задание в соответствии с вариантом (приложение Б).

Ответы должны быть точными, развернутыми. При использовании цитат и законодательных документов, актов, необходимо давать ссылку на автора с указанием автора, источника, места и года издания, страницы.

Ответы на вопросы должны способствовать закреплению и углублению знаний, а также выработке навыков самостоятельного мышления и умения решать поставленные перед студентом задачи. Содержание выполненной работы дает возможность углубить уровень знания изучаемой проблемы, показать знание литературы и сведений, собранных студентом.

По результатам рецензирования в случае необходимости доработки контрольную работу необходимо исправить и защитить.

Консультации по выполнению контрольной работы можно получить на кафедре №85 «Менеджмента наукоемких производств».

Вариант контрольной работы (темы реферата) определяется по первой букве фамилии студента, либо выбирается преподавателем (таблица 1).

Таблица 1 – Вариант контрольной работы

Заглавная буква фамилии	А Ю	Б П	В Р	Г С	Д Т	Е У	Ж Ф	З Х	И Ц	К Ч	Л Ш	М Щ	Н Э	О Я
№ варианта контрольной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

В таблице 2 представлены темы и практические задания, составляющие вариант контрольной работы.

Таблица 2 - Содержание вариантов

Вариант	№ темы доклада	№ ПЗ
1	14	1
2	13	2
3	12	3
4	11	4
5	10	5
6	9	6
7	8	7
8	7	1
9	6	2
10	5	3
11	4	4
12	3	5
13	2	6
14	1	7

2. Требования к оформлению контрольной работы

Контрольная работа дает возможность не только убедиться в уровне знаний студентов по изучаемому предмету, но, что не менее важно, установить склонность студентов к научно-исследовательской работе.

Существует определенная форма, которой должен придерживаться студент, выполняющий работу.

Контрольная работа должна иметь титульный лист, на котором отражены: название учебного заведения, кафедры, имя, отчество и фамилия студента, курс, группа, название темы исследования, а также ученая степень и звание научного руководителя.

Внизу титульного листа – город и год написания работы.

Работа включает список использованных источников и содержание.

Список литературы (использованных источников) должен включать, главным образом, новейшие источники: действующие законы и нормативные акты, монографии, статьи, учебники, другие первоисточники по проблемам дисциплины. Особое внимание уделяется периодической печати, которая отражает проблематику, затронутую в работе.

При написании работы обязательны ссылки на используемые источники, статистические материалы, что придает работе основательность, научную ориентацию.

Подготовка презентации. Подготовка презентации включает в себя ряд последовательно совершаемых практических операций:

1. Сбор материала
2. Подготовка письменного текста доклада на основе собранной информации
3. Разделение подготовленного текста на смысловые фрагменты (порции, сегменты) подачи материала
4. Размещение сегментированной информации на слайдах в программе Power Point в окошке «Текст слайда»
5. Озаглавливание каждой «порции» информации в окошке «Заголовок слайда»
6. Сжатие, компрессия текста на слайде
7. Подбор невербальных фрагментов, дополняющих в смысловом отношении текст на слайде или заменяющих текстовые фрагменты (фотография, рисунок, диаграмма, график, логотип и т.п.)
8. Подбор цветового решения фона презентации в опции «Цветовая схема»
9. Выбор кегля и шрифта, знаков рубрики.

Подготовка устного комментария к слайдам

После того, как на основании текста доклада электронная презентация сделана, необходимо перейти к следующему этапу: написанию текста комментирования слайдов, т.е. подготовке текста для устного выступления. Текст «для слуха» пишется на основе доклада, но с так называемыми **отсылками** к аудитории при помощи следующих речевых форм:

- *обратите внимание,*
 - *на слайде показано,*
 - *на этом рисунке изображено,*
 - *о чем свидетельствуют перечисленные на слайде факты и представленные фотографии,*
 - *хотелось бы особо отметить (подчеркнуть),*
 - *в качестве доказательства можно привести следующие данные, сведенные в таблицу*
 - *считаем принципиальным...*
- и т.п.

Приведем в качестве примера текст устного выступления, в котором жирным

Комментирование слайдов презентации существенно отличается от зачитывания текста со слайда, что является на презентации лишним, поскольку слушатели умеют читать, и от подробного пересказа того, что на слайде изображено и написано, потому что слушатели способны видеть изображение.

Комментарий к слайду подразумевает другие речевые действия. Главное в презентационном докладе - подчеркивание личного отношения докладчика к сообщаемому с постоянными отсылками к мнению слушающей аудитории. Комментирование слайда – это ведение диалога с аудиторией, постоянное стремление к удержанию внимания слушателей. Конечно, такой подход требует детальной скрупулезной подготовки выступления и неоднократной репетиции своего выступления.

3. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценка результатов самостоятельной работы определяется контролем со стороны преподавателя.

Вопросы для контроля по всему курсу:

1. Источники организационного поведения. Уровни организации. Проблемное поле организационного поведения
2. Организации и их значение.
3. Менеджеры в организации. Роли менеджера. Управленческое мастерство. Виды управленческой деятельности.
4. Типология личности. Практическое применение.
5. Типология Психогеометрия. Практическое применение.
6. Группы в организации. Понятие группы. Структура социальной группы.
7. Роль групп в организации. Групповая структура: формальная и неформальная.
8. Социометрия: характеристика метода. Социометрическая матрица группы.
9. Природа власти и её определение.
10. Ресурсы и источники власти.
11. Субъект и объект власти. Мотивация власти и подчинения.
12. Классификация власти.
13. Стратегии влияния (доминирование, авторитет и лидерство).
14. Определение лидерства и его слагаемые.
15. Концепции изучения лидерства: концепция лидерских качеств.
16. Концепции поведенческого лидерства.
17. Концепции ситуационного лидерства.
18. Концепция харизматического лидерства. Этика и харизма.
19. Концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений.
20. Определение конфликта. Основные признаки и причины конфликта.
21. Структура конфликта.
22. Классификация конфликтов.
23. Динамика конфликта.
24. Модели и стратегии поведения в конфликте. Типология стилей и стратегий поведения и разрешения конфликтов.
25. Технологии управления конфликтами. Содержание управления конфликтами.
26. Регулирование конфликта, технологии регулирования конфликта.
27. Разрешение конфликта. Способы и алгоритм управления конфликтом.
28. Коммуникация в организациях.
29. Организационная культура. Понятие, составляющие, свойства, функции, методы изучения.
30. Типологии организационных культур.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Для доступа к электронным ресурсам ГУАП (<http://lib.aanet.ru/>) необходима авторизация по номеру читательского билета).

Доступ в ЭБС «Лань» осуществляется по договору № 695-7 от 30.11.2011.

Доступ в ЭБС «ZNANIUM» осуществляется по договору № 186-ЭБС от 08.02.2012.

Таблица 3 – Перечень основной литературы

Шифр	Библиографическая ссылка / URL адрес	Кол-во экз в библиотеке (кроме электронных экз)
	Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. http://znanium.com/	
	Организационное поведение: Учебник / Резник С. Д., 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 460 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) http://znanium.com/bookread2.php?book=467203	
	Организационное поведение / Виноградова И.М., Новичков В.И., Семенова В.В. - М.: Дашков и К, 2015. - 96 с http://znanium.com/bookread2.php?book=558072	
	Организационное поведение: Учебник для бакалавров/А.К.Семенов - М.: Дашков и К, 2015. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Учебные издания для бакалавров) (Переплёт) http://znanium.com/bookread2.php?book=510164	

Перечень дополнительной литературы приведен в таблице 4.

Таблица 4 – Перечень дополнительной литературы

Шифр	Библиографическая ссылка/ URL адрес	Кол-во экз в библиотеке (кроме электронных экз)
	Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс] : Учебник / Л. В. Згонник. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 232 с. http://znanium.com/bookread2.php?book=513285	
	Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века / Коттер Д.П., - 5-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 254 с http://znanium.com/bookread2.php?book=914152	

	Лидерство / Шалунова М. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 224 с.: 60x90 1/16. - (Harvard Business Review 10 лучших статей) http://znanium.com/bookread2.php?book=610310	
	Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала" / Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. http://znanium.com/bookread2.php?book=881197	

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети ИНТЕРНЕТ, необходимых для освоения дисциплины приведен в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети ИНТЕРНЕТ, необходимых для освоения дисциплины

URL адрес	Наименование
http://znanium.com/	Менеджмент в России и за рубежом
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=7715	Вопросы экономики
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9546	<u>Методы менеджмента качества</u>
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9611	<u>Российский журнал менеджмента</u>
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9065	<u>Российский экономический журнал</u>
https://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1834321	<u>Социологические исследования</u>
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9270	Экономика и управление

Приложение А

Тематика докладов – презентаций по дисциплине «Организационное поведение»

Тема 1. Организационное поведение и менеджмент

Предмет и цели организационного поведения. Организационное поведение и поведенческие роли менеджера. История и четыре этапа развития организационного поведения. Этапы развития организационного поведения и эволюция понимания путей, ведущих к эффективности организации. Этапы развития организационного поведения и изменение представлений о субъектах стимулирования. Организационное поведение и другие дисциплины в образовании менеджера.

Тема 2. Личность, поведение и организация

Детерминанты личности. Физические и интеллектуальные возможности личности и их определение. Поведенческие черты личности, их эмпирическая идентификация в полевых условиях. Типы и характерные качества личности, профессиональная ориентация.

Тема 3. Восприятие, ценности и аттитюды личности

Восприятие, возможности предвидения поведения и управления впечатлением. Ценности и их значение для профессиональной деятельности. Аттитюды личности и их организационная ориентированность. Как классифицируются личностные ценности и как можно использовать эти классификации для предсказания поведения? Чем понятие «аттитюд» отличается от понятий «ценность» и «ценностная ориентация», с одной стороны, и от «установки» – с другой? Какие аттитюды наиболее значимы для изучения организационного поведения?

Тема 4. Индивидуальные потребности и мотивация

Теоретические модели мотивации и их значение для управления поведением. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теория целеполагания. Структура мотивационного процесса, целерациональная модель поведения.

Что такое «внешняя» и «внутренняя» мотивация? Назовите основные теории потребностей. Как связаны теории потребностей и теории трудовой мотивации? Приведите примеры таких теорий. Почему теория трудовой мотивации Ф.Херцберга носит название «гигиенической» и «двухфакторной»?

Тема 5. Группы в организации

Группы, их определения и классификация. Разновидности групп в организации. Условия появления неформальных отношений и групп в организации. Стадии формирования неформальных групп.

Какие группы можно встретить в организации? Дайте сравнение. Каковы внешние и внутренние условия формирования неформальных отношений в организации? Каковы критерии, условия возникновения и стадии формирования неформальной группы? Охарактеризуйте понятия групповых ценностей, норм, ролей и ролевых ожиданий.

Тема 6. Лидерство в группе

Лидерство в группе. Проблема лидерства. Исследования лидерства и руководства. Силь руководитель. В чем заключается основная проблема лидерства?

Какими чертами должен обладать лидер неформальной группы?

Сплоченная группа – это благо или несчастье для менеджера?

Охарактеризуйте основные подходы к проблеме лидерства.

Силь руководства, как его определить?

Тема 7. Конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие

Группа и личность. Ролевые конфликты. Стрессы. Фрустрация. Межгрупповое взаимодействие. Разрешение межгрупповых конфликтов. Разновидности внутригрупповых конфликтов и их последствия. Причины межгрупповых конфликтов и способы их разрешения. Охарактеризуйте разницу между внутри- и межгрупповым конфликтом.

Тема 8. Формальные отношения и поведение в организации

Понятие стандартной процедуры. Стандартизация и формализация. Категории деятельности и организационные статусы менеджера. Определение формальных ролей и статусов работников. Функциональные обязанности и их разновидности. Дайте определение стандартизации. Что понимается под стандартизацией организационного процесса и поведения. В чем разница между прямыми и косвенными функциональными обязанностями? Приведите примеры.

Тема 9. Бюрократия и поведение

Политические аспекты бюрократии. Проблема бюрократии в российских условиях. Организационные аспекты бюрократии. Идеальный тип бюрократии по М. Веберу, его связь с реальностью в странах с различным экономическим укладом. Типы бюрократических структур. Что такое цивилизованная бюрократия? Каковы основные черты организационного поведения в бюрократической и «человеческой» организации. Какие из них проявляются в известной Вам реальной организации, а какие нет? Опишите положительные и отрицательные последствия формализации в бюрократических организациях.

Тема 10. Проектирование организации и организационное поведение

Методология дизайна. Общие представления об измеряемых величинах и методах исследований, используемых в организационном дизайне. Модификация поведения. Что такое организационный дизайн, каков его предмет и цели? Проиллюстрируйте примерами измеряемые параметры: величину, тренд, непрерывность (дискретность), уровень изменения, длительность, периодичность. Охарактеризуйте методы исследований: наблюдение, эксперимент, лабораторные и полевые исследования, экспертную оценку и др.

Что такое «оперантное обусловливание»? В чем заключается метод модификации поведения Ф.Лютенса и на какой эффект он рассчитан?

Тема 11. Норма управляемости

Норма управляемости и размер подразделения. Размер организации как комплексный показатель. Типы контроля в организации. Диапазон контроля как фактор сложности работы менеджера. Ориентация на образцы: исследования диапазона контроля в компании Локхид. Игры контроля. Поведение менеджеров в ситуациях, связанных с контролем.

Тема 12. Власть и коммуникация в организации

Формальные и неформальные статусы власти. Проблемы, связанные с формальными статусами. Действия власти. Отношения власти и подчинения. Дилемма власти в теории Д. Макгрегора. Виды власти в организации. Коммуникативные качества. Открытость личности для общения. Коммуникативные действия. Круг делового общения менеджера. Менеджеры-интеграторы. Отношения коммуникации. Роли коммуникантов в информационной системе организации. Конфигурации информационной сети и их свойства.

Тема 13. Организационное поведение и организационная социализация

Социализация и профессиональная адаптация. Социализация и карьера. Стадии социализации. Социализация и стратегии организации в социальной области. Организационная социализация и кадровая политика. Социализация и социальное проектирование. Социальная культура организации. Понятие культуры. Культура, экономика и политика. Организационная культура. Сильная и слабая культура организации. Типология организационной культуры. Неоднородность организационной культуры.

Тема 14. Организационное поведение в условиях изменений в организации

Изменения в организации и их источники. Внешние источники и внутренние источники изменений. Изменения, связанные с жизненным циклом организации. Жизненный цикл и стратегии выживания организации. Антикризисное управление изменениями. Сокращение организации. Упадок и деградация организации. Изменения в организации и поведение людей. Сопротивление организационным изменениям. Управление поведением в условиях изменений.

Приложение Б

№	<i>Практическое задание(ПЗ)</i>
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализируйте утверждение: «В автономных рабочих группах уровень абсентеизма и текучести кадров ниже, чем среди работников, работающих в условиях традиционной организации труда». 2. Воспользуйтесь теорией мотивации труда, основанной на учете ожиданий для анализа усилий, которые вы вкладываете: а) в изучение этого предмета, или: б) в учебу вообще, или: в) в свою работу, если вы работаете.
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Исходя из собственного опыта работы, выскажите свой взгляд на гипотезу о том, что «хороший работник - это довольный работник» (если вы не работаете, то замените работу учебой). 2. Сравните между собой отличительные преимущества и недостатки сжатой рабочей недели и гибкого графика работы с точки зрения родителя-одиночки или работника, имеющего дома престарелого родителя.
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Назовите факторы, вызывающие стресс у вас на работе (или в вашем учебном заведении) и коротко опишите вашу реакцию на них. Какие факторы, по вашему мнению, способствуют вашей толерантности? 2. Дайте свою оценку следующему утверждению: «Существует определенная опасность, что коммуникационные связи в организациях могут стать некой самоцелью, вместо того, чтобы служить средством достижения цели».
4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Каков характер зависимости между групповой сплоченностью, нормами и санкциями в процессе оказания влияния на поведение индивидуальных членов группы? Приведите пример из практики группы, членом которой вы являетесь. В качестве «группы» вы можете использовать свою учебную группу. 2. Назовите трех людей, которых вы считаете «настоящими лидерами», и составьте два перечня качеств, являющихся для них общими, один - для личностных характеристик, второй - для моделей поведения. Сделайте выводы в отношении теории лидерства на основе этого анализа.
5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы считаете, какими потребностями (в соответствии с теорией А. Маслоу) мотивируется учеба в вузе? Приведите доводы в пользу вашего мнения. Как повлияет на вашу мотивацию окончание учебного заведения? 2. Опираясь на основные культурные различия, проанализируйте, в какой степени вы соответствуете образу типичного представителя России. Смогли бы вы работать с сотрудником, имеющим противоположные характеристики? Ответ обоснуйте.
6.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Соппротивление переменам часто рассматривается как негативное явление. В чем, на ваш взгляд, заключаются взаимные выгоды сопротивления переменам в организации? 2. Приведите примеры нематериального вознаграждения. Как их можно использовать для улучшения деятельности работников?
7.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте определение стрессу. Всегда ли он вреден для человека? Объясните свою точку зрения. 2. Критически проанализируйте утверждение: «Различные психологические процессы можно представить, как отдельные кусочки мозаики, в то время как личность можно представить, как уже законченную картину».