

Министерство образования и науки Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего профессионального образования
 «Владимирский государственный университет
 имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
 (ВлГУ)



Проректор
 по учебно-методической работе

А.А.Панфилов

« 10 » 11 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Направление подготовки 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)»
 Профиль/программа подготовки «Машиностроение»
 Уровень высшего образования бакалавриат
 Форма обучения заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
6	2/72	2	6		64	зачет
Итого	2/72	2	6		64	зачет

Владимир 2016

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями изучения курса «Организационное поведение» являются:

- осознание сущности, движущих сил организационного поведения;
- понимание особенностей организационного поведения;
- осмысление культуры поведения людей в организации;
- освоение современных методов, форм, средств управления поведением индивидуумов, групп и организацией в целом;
- овладение способами диагностики поведения людей в организации;
- реализация системного подхода в осмыслении, осознании, прогнозировании и управлении поведением индивидуумов, групп и организации, членами которой они являются.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» является логическим продолжением изучения педагогики, базируется на знаниях психологии. Предполагается, что у студентов сформирована мотивация к педагогической деятельности, которую необходимо поддерживать и укреплять. Студенты обладают систематизированными представлениями о педагогической деятельности, педагогическом образовании в целом, знакомы с квалификационными характеристиками современного педагога, со структурой педагогической науки, ее основными категориями, с особенностями взаимосвязи педагогики с другими науками. Студенты владеют знаниями об основных педагогических течениях и концепциях, генезисе образовательных учреждений в России и в мире, имеют подготовку в области формирования гуманистических педагогических систем. Предполагается, что к моменту изучения дисциплины «Организационное поведение», студенты владеют приемами самостоятельного познания (правильный подбор литературы к докладу, реферату, выступлению; работа с библиографией, справочной литературой; приемы работы с книгой; умения составлять конспекты; умения составлять аннотацию на книгу, рецензию на статью; приемы активного слушания; работа с аудиовизуальными средствами; правильная организация времени: труда и отдыха и т.д.). Знания, полученные при изучении дисциплины, необходимы студентам для освоения всех дисциплин, предусмотренных учебным планом, для успешного выполнения выпускной квалификационной работы.

- А. Этап выработки долговременной структуры
 - Б. Этап коллективизма
 - В. Этап предпринимательства
 - Г. Этап упадка
 - Д. Этап формализации управления
8. Установите соответствие:
- А. Внутренняя среда организации
 - Б. Макровнешняя среда
 - В. Микровнешняя среда

1. Производство	9. Информация (сбор, обработка, обмен)	17. Природа
2. Политика	10. Поставщики	18. Право
3. НИОКР	11. Социум	19. Кадры
4. Потребители	12. Сбыт	20. Культура
5. Экономика	13. Технологии	21. Логистика
6. Продвижение товара на рынок	14. Посредники	22. Контактные аудитории
7. Конкуренты	15. Демографическая ситуация	23. Контроль
8. Финансы и учет	16. Планирование	

Инструкция: отметьте галочкой ответы, которые Вы считаете верными.

9. К нервному типу относится следующая комбинация:

- а) Э+А-В
- б) Э-А+В
- в) Э+А+П
- г) Э+А-П

10. К аморфному типу относится следующая комбинация:

- а) Э+А+В
- б) Э-А+В
- в) Э-А-В
- г) Э-А-П

11. Верно ли утверждение:

- а) Организационалист – человек, работающий ради зарплаты, причем работа не играет важной роли в системе его жизненных ценностей
- б) Индифференты ориентированы на досуг, обычно являются людьми, у которых ограничено образование, они работают на различных местах с небольшими перспективами продвижения
- в) Профессионалы склонны рассматривать требования организации как неприятность, которую следует избежать

- 1. Да
- 2. Нет

12. Склонны к лидерству, имеют высокую самооценку, уверены в себе, действуют в своих интересах, хладнокровны, расчетливы, считают, что цель оправдывает средства. Это -

- 1. Макиавеллист

2. Бюрократическая личность

3. Авторитарная личность

13. Верно ли высказывание?

А. При формировании ценностей необходимо наличие конкретного объекта

Б. Наши убеждения всегда соответствуют действительности

В. Намерение всегда приводит к открытому действию

Г. Убеждения могут сохраняться десятилетиями, но они в большей степени подвержены изменению, чем ценности

Д. Поведение других людей определяется исключительно их личностными качествами

1. Да

2. Нет.

Тест 2.

Инструкция: отметьте галочкой ответы, которые Вы считаете верными.

1. Концепция партисипативного управления исходит из того, что человек, ...

- имеющий высокий уровень мотивации, дает большую отдачу
- участвующий в корпоративных мероприятиях, имеет более высокую мотивацию
- участвующий в корпоративной учебе, дает большую отдачу
- принимающий участие во внутриорганизационной деятельности, работает более продуктивно

2. Теорию ожидания можно сформулировать как учение, описывающее зависимость мотивации от ...

- трех моментов: поставленной цели, наличия ресурсов и желания человека
- двух моментов: уровня желаний человека и его возможностей
- двух моментов: как много человек хотел бы получить и насколько возможно для него получить то, что он хотел бы получить
- трех моментов: условий существования, существующих потребностей и социального окружения

3. Основная идея теории равенства состоит в том, что в процессе работы человек сравнивает ...

- свою зарплату с зарплатой коллег
- то, как были оценены его действия, с тем, как были оценены действия других
- свой объем работы с объемом работы коллег
- свои трудовые затраты с трудовыми затратами коллег

4. Характеристики в теории постановки целей, от которых зависит уровень исполнения работы:

- сложность, специфичность, приемлемость, приверженность
- достижимость, значимость, масштаб, весомость
- актуальность, статусность, влияние, перспективность
- вероятность достижения, соответствие потребностям, уровень, масштаб

5. Что такое «формирование организационной культуры»? Выделите основное.

- подбор персонала
- ориентация новых сотрудников на корпоративные ценности
- зависит от руководителей высшего звена
- ритуалы, различные символы, номинации лучших сотрудников
- корпоративные праздники
- взаимоотношения с клиентами
- заработная плата сотрудников

6. Каковы основные функции организационной культуры?

- обеспечение стабильности организации
 - обеспечение единства и общности всех членов организации
 - обеспечение вовлеченности всех членов организации в ее общее дело
 - поощрение стремления людей к соперничеству и конкуренции как внутри организации, так и вне ее
7. Объектом организационной культуры является:
- процесс формирования основных ценностей организации
 - формирование взаимоотношений и взаимосвязей между людьми и подразделениями
 - любая социально-экономическая система, поддающаяся управлению
 - действующая в организации система коммуникации
8. Более ёмким является понятие:
- организационная культура
 - корпоративная культура
 - они одинаковы
 - это разные понятия, их нельзя сравнивать
9. По стилю управления организационные культуры подразделяются на:
- бюрократическую и демократическую
 - авторитарную и либеральную
 - либеральную и бюрократическую
 - демократическую и авторитарную
10. Компонентами корпоративной культуры являются:
- принятая система лидерства
 - стили разрешения конфликтов
 - принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы
 - нет правильного ответа
11. Призыв или обращение в лаконичной форме, выражающее руководящую идею, требование:
- лозунг
 - организационное табу
 - ритуал
12. Характеристики организационной культуры:
- нормы поведения
 - культура общения
 - деловой этикет
 - трудовая этика
 - автоматизация бухгалтерского учета
13. Способ взаимодействия в рамках коллективного решения задач или проблем:
- осознание работником своего места в компании (группе)
 - тип совместной деятельности
 - нормы поведения
 - тип управления
14. Часть культуры поведения, которая выражается главным образом в речи, во взаимном обмене репликами и беседе:
- культура общения
 - тип совместной деятельности
 - нормы поведения
 - тип управления

15. Внутренние коммуникации одной организации, функционирующие на различных территориальных объектах данной организации:
- корпоративная информационная система
 - деловой этикет
 - традиции компании
 - особенности трактовки полномочий и ответственности
16. Образцы порядка, отношений, поведения, деятельности, принадлежащие к наследию компании и охраняемые общественным мнением:
- корпоративная информационная система
 - деловой этике
 - традиции компании
 - особенности трактовки полномочий и ответственности
17. Основные составляющие трудовой этики:
- ценности
 - права и обязанности
 - правила
 - взаимоотношения
 - нет правильного ответа
18. Набор ориентиров, что такое хорошо и что такое плохо:
- взаимоотношения
 - ценности
 - нормы
 - коммуникационная система и язык общения
19. Совокупность элементов организационной культуры по выполнению работы, информированию работников; подходов к объяснению причин и др.:
- вера во что-то и отношение или расположение к чему-то
 - процесс развития работника
 - нормы
 - коммуникационная система и язык общения
20. Системное поведение человека в организации может быть представлено с двух позиций:
- с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции организации включающей в себя индивидов
 - с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции внешней окружающей среды
 - с позиции работодателя; с позиции организации включающей в себя индивидов
 - с позиции работодателя; с позиции внешней окружающей среды
21. Модель взаимодействия человека и организационного окружения – это модель ...
- воздействия человека на организационное окружение
 - включения человека в организационное окружение
 - воздействия организационного окружения на человека
 - человеческого поведения в организации
22. Процесс включения человека в организационное окружение – это ...
- специализация
 - социализация
 - интеграция
 - дифференциация
23. Несуществующий тип научения поведению на основе ...
- рефлексорного поведения

- предыдущего опыта
 - мобилизации потенциала
 - наблюдения поведения
24. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он...
- оригинал
 - бунтарь
 - преданный сотрудник
 - приспособленец
25. Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ...
- внешней средой
 - группой в целом
 - человеком
 - руководителем
26. Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции ...
- цели организации
 - продукта организации
 - техники
 - ресурса
27. Синергетический эффект может породить ...
- антипатию и конфликтные отношения между членами группы
 - взаимную поддержку на базе симпатий и дружеских отношений
 - стереотипизацию лидера
28. Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он ...
- оригинал
 - приспособленец
 - преданный сотрудник
 - бунтарь
29. В центре модели взаимодействия человека и организационного окружения находится...
- организационное окружение
 - действия, поведение
 - человек
 - результаты работы
30. Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека и реакцию окружающих на эти действия – это ...
- динамика развития
 - научение поведению
 - корпоративный дух
 - неформальная социализация
31. Место, работа и вознаграждение – это ожидания ...
- организации в отношении индивида
 - индивида в отношении других индивидов
 - индивида об организационном окружении
 - индивида в отношении самого себя
32. Организационное окружение – это ...
- та часть внешней среды, с которой человек взаимодействует
 - та часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины «Организационное поведение» в 6 семестре студент должен:

знать способы изучения личности рабочих, служащих и специалистов среднего звена (ПК – 8);

уметь диагностировать и прогнозировать развитие личности рабочих, служащих и специалистов среднего звена (ПК – 8);

владеть готовностью к осуществлению диагностики и прогнозирования развития личности рабочих, служащих и специалистов среднего звена (ПК – 8).

Студент должен владеть дополнительными компетенциями в соответствии с профессиональным стандартом педагога (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н):

знать: теорию и методы управления образовательными системами;

уметь разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности;

владеть методами убеждения, аргументации своей позиции; технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 ч.

№	Раздел (тема)	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Объём учебной работы с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП/ КР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	Понятие и сущность организационного поведения	6		2				4		1/50		
2.	Организация как система	6						6		0/0		
3.	Личностные основы	6			2			6		1/50		

	поведения человека в организационном окружении									
4.	Стресс в жизни человека	6					6		0/0	
5.	Выбор карьеры и профессиональный рост	6					6		0/0	
6.	Мотивация в организации	6					6		0/0	
7.	Поведение группы в организации	6					6		0/0	
8	Власть и лидерство	6		2			6		1/50	
9	Организационная культура	6					6		0/0	
10	Конфликты в организации	6		2			6		1/50	
11	Управление индивидуальным поведением и поведением группы	6					6		0/0	
Текущий контроль		6								Контрольная работа
ВСЕГО:		6		2	6		64		4/50	
Промежуточная аттестация		6								Зачет

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Большая часть лекционного материала оформлена в виде презентации с использованием стандартной программы в PowerPoint. Для демонстрации данного наглядно-иллюстрированного материала лекций используется соответствующая аппаратура (ноутбук, проектор).

С целью формирования и развития у обучающихся обозначенных ОПОП компетенций предусматривается использование в учебном процессе активных и интерактивных методов проведения занятий (более 50% учебных занятий).

Разбор конкретных ситуаций предполагает анализ ситуаций из опыта учителей-практиков и деятельности школы в целом. Этот метод используется для отработки навыков выявления и формулирования проблемы, сравнения различных подходов к ее решению, разработки вариантов и принятия окончательного решения.

Дискуссия, диспут, мозговой штурм, круглый стол – это обмен знаниями, мнениями и убеждениями, которые приводят к новому взгляду на профессиональную деятельность, педагогическое явление, субъектов педагогического процесса, меняют модели поведения людей, способствуют интенсивной мыслительной и ценностно-ориентирующей деятельности студентов, развивают навыки межличностного взаимодействия и обеспечивают обратную связь.

Ответственность за подготовку и проведение практических занятий несут студенты, объединенные в творческие группы (2-3 человека). Творческая группа управляет деятельностью студентов по освоению темы практикума. Итогом каждого занятия является совместное с преподавателем обсуждение результатов, анализ работы коллектива, ее оценка.

Преподаватель осуществляет контроль понимания и принятия студентами целей, методов, средств и форм организации практических занятий, поддерживает их творческую инициативу и самостоятельность, оценивает эффективность деятельности творческих групп.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Оценочные средства для текущего контроля

Текущий контроль освоения курса представляет собой:

- включенное наблюдение с последующим анализом и оценкой работы студентов на лекциях и практических занятиях;
- опрос студентов во время лекции по изучаемому материалу (устный, письменный)
- оценку выполнения заданий для самостоятельной работы;
- оценку результатов рейтинг-контроля (№1, №2, №3)

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Контрольная работа 1

Раскройте ответы на следующие вопросы:

1. Что такое организационное поведение? Каковы его основные цели и задачи? Какие основные элементы входят в сферу организационного поведения?
2. Что такое организация? Какие задачи организационного поведения в организации решают менеджеры?

- 3 Сформулируйте понятие «система организационного поведения». Каковы ее компоненты?
4. Сравните четыре модели организационного поведения между собой.
5. Назовите известные вам типологии личностей, их назначение.

Контрольная работа 2

Раскройте ответы на следующие вопросы:

1. Что такое стресс? Как стресс может повлиять на деятельность организации? Охарактеризуйте источники стресса.
2. Дайте определения понятиям «мотивация», «побуждение», «потребности», «вознаграждение». От чего зависит удовлетворенность работой и на что она влияет?
3. Что называется карьерой? Охарактеризуйте основные этапы карьеры. Какие факторы определяют успех карьеры? В каких сферах может развиваться карьера?
4. Что такое «группа»? Перечислите основные виды групп и дайте их характеристику. Что следует понимать под структурой группы? Какие факторы влияют на создание групп?
5. Что такое власть? Что понимают под каналами власти?
6. Опишите достоинства и недостатки теорий лидерства.

Контрольная работа 3

1. Что такое организационная культура? Как формируется и поддерживается организационная культура?
2. Что такое конфликт? Какие виды конфликтов вы знаете? Приведите примеры.
3. Охарактеризуйте основные этапы процесса конфликта.
4. Опишите типы индивидуальной реакции на конфликт. В каких ситуациях предпочтительным является тот или иной тип реакции?
5. Сформулируйте основные принципы построения системы мотивации персонала в организации.
6. Как индивидум может управлять стрессом? Какова роль организации в управлении стрессом?
7. Можно ли поставить знак равенства между понятиями «группа» и «команда»?
8. Что такое организационное развитие? Какие методы изменения организационной культуры получили наибольшее распространение на практике?
9. Что такое глобализация? Какими способностями должен обладать глобальный менеджер? Как влияет национальная культура на деятельность глобального менеджера?

Тесты

Тест 1.

1. Установите соответствие:

1. Составляющие блоки организационного поведения
2. Задачи организационного поведения
3. Система организационного поведения

А. Организации	Е. Видение	Л. Группы
Б. Осознание	Ж. Прогнозирование	
В. Индивидуумы	З. Цели	
Г. Описание	И. Философия	
Д. Управление	К. Миссия	

Инструкция: отметьте галочкой ответы, которые Вы считаете верными.

2. Определите, характеристиками каких моделей ОП являются следующие описания:
 1. Психологическая зависимость работников от начальника
 2. Пассивное сотрудничество
 3. Менеджеры помогают работникам справляться с порученным делом
 4. Высокие человеческие издержки
 5. Создание у сотрудников чувства безопасности
 6. Менеджеры являются партнерами работников
 7. Жесткий контроль над трудовым процессом
 8. Экономические поощрения и льготы
 9. Удовлетворение потребностей в статусе и признании является внутренним стимулом к работе
 10. Работники ощущают свою полезность и необходимость
 11. Значительная свобода действий сотрудников
- а. Авторитарная модель б. Модель опеки в. Модель поддерживающих отношений
г. Коллегиальная модель
3. Установите соответствие:
 - а) Школа научного менеджмента
 - б) Классическая школа управления
 - в) Производственная психология
 - г) Школа человеческих отношений
 - д) Школа поведенческих наук

1. Фрэнк и Лилиан Гилберты	7. Мэри Фоллетт
2. Макс Вебер	8. Ренсис Лайкерт
3. Элтон Мэйо	9. Геррингтон Эмерсон
4. Фредерик Герцберг	10. Анри Файоль
5. Фредерик Тейлор	11. Хьюго Манстерберг
6. Линделл Урвик	12. Дуглас МакГрегор

Инструкция: отметьте галочкой ответы, которые Вы считаете верными.

4. В условиях стабильности и предсказуемости рыночной и технологической среды наиболее эффективным является следующий тип организации:
 - а) механический
 - б) органический
5. Теорией Х Дуглас МакГрегор, известный ученый в области лидерства, назвал
 - а) представление автократического руководителя о работниках
 - б) представление демократического руководителя о работниках
6. Высокая устойчивость в условиях неопределенности, сильная подверженность влиянию внешних сил, индивидуализм характерны для следующего типа организации:
 - а) органического
 - б) механического
 - в) ни для одного из указанных типов организаций
7. Укажите правильную последовательность организационных изменений:

Применяемые методы направлены на закрепление у студентов теоретических знаний и формирование практических навыков в профессионально-педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями к профессии и личности педагога.

Организация и проведение практических занятий основаны на анализе конкретных педагогических ситуаций, проведении деловых игр, тренингов, практических упражнений, тестов, которые каждый учитель при желании может реализовать применительно к тем условиям, в которых работает, и к тем задачам, которые непосредственно решает. Они обеспечивают студентам условия открытости, активного включения во взаимоотношения и сотрудничество с другими субъектами образовательного процесса. Кроме того, студенты получают возможность для анализа своей деятельности и реализации своего потенциала, могут обрести практическую подготовку к проблемам, с которыми им предстоит столкнуться в профессиональной деятельности, могут быть самими собой, выражать себя, не боясь допускать ошибки. Важно не подвергать студентов осуждению за ошибки и не выдавать негативных оценок.

Деловые игры, тесты и анализ ситуаций помогут будущим учителям в изучении влияния определенных факторов на развитие личности ученика и класса. Кроме того, деловые игры формируют самостоятельность мышления, способность ориентироваться в быстро меняющихся педагогических ситуациях, навыки самостоятельного сбора, анализа материала и на этой основе разработки решения. Деловые игры имитируют реальные процессы разработки, принятия и реализации решений. В основе деловой игры лежит комплекс взаимосвязанных ситуаций, отображающих процессы обучения и воспитания. Логическое обоснование принимаемых в процессе игры решений обеспечивается полнотой и точностью воспроизведения объекта.

Использование тестов в учебном процессе позволяет определить индивидуальные и личностные качества будущего учителя, оценить его деловые, организационные, коммуникативные и профессиональные качества; сравнить свои отдельные качества и личностные особенности с определенной шкалой, характеризующей степень их расхождения с качествами «идеального» учителя, что дает ориентиры для самовоспитания; выявить и более эффективно применять свои положительные качества, формирующие уверенность в себе; сформировать более адекватную самооценку своих способностей, деятельности; увидеть свои ошибки, выявить недостатки, осознать их.

Практические упражнения направлены на выполнение заданий по определенной теме с предлагаемым алгоритмом действий. Их главная цель - отработка у студентов навыков решения педагогических задач.

- внешняя среда организации
 - индивиды, окружающие человека в организации
33. Действия и поведение включает в себя ...

- мышление
- ценности
- знания
- мораль

Тест 3.

Инструкция: отметьте галочкой ответы, которые Вы считаете верными.

1. Такие характеристики, как объективность, беспристрастность, четкость, справедливость, типичны для следующего типа личности:
 - а) чувствующего;
 - б) решающего;
 - в) мыслительного;
 - г) сенсорного;
 - д) экстравертного;
 - е) воспринимающего.

2. Такие характеристики, как субъективность, гуманность, гармония, сопричастность, типичны для следующего типа личности:
 - а) чувствующего;
 - б) решающего;
 - в) интуитивного;
 - г) интровертного;
 - д) воспринимающего;
 - е) сенсорного.

3. На поведенческий подход к управлению ориентировались:
 - а) Дуглас МакГрегор;
 - б) Анри Файоль;
 - в) Генри Гант;
 - г) Мэри Фоллетт;
 - д) Герберт Саймон;
 - е) Фредерик Тейлор.

4. На рационалистический подход к управлению ориентировались:
 - а) Генри Гант;
 - б) Элтон Мэйо;

- в) Герберт Саймон;
 - г) Честер Барнард;
 - д) Линделл Урвик;
 - е) Анри Файоль.
5. К источникам организационной культуры относятся:
- а) внешнее влияние;
 - б) структура организации;
 - в) общественные ценности;
 - г) специфические внутренние факторы;
 - д) все вышеперечисленные.
6. «Здоровая» организационная культура является:
- а) харизматической;
 - б) самодостаточной;
 - в) акцентированной;
 - г) политизированной;
 - д) избегающей;
 - е) основанной на доверии.
7. Фундаментальная ошибка атрибуции заключается в том, что существует общая тенденция привязки причин поведения людей к следующим позициям:
- а) ситуации;
 - б) внутренним характеристикам человека;
 - в) событиям.
8. В соответствии с «решеткой лидерства» максимальное внимание к людям и к производству характерно для следующего стиля управления:
- а) авторитарного;
 - б) по методу загородного клуба;
 - в) обедненного;
 - г) группового;
 - д) манипулирования.
9. В сфере различных исследований эффективно работают люди, относящиеся к разряду «мыслителей». Их можно отнести к следующему типу личности:
- а) INFJ;
 - б) INTJ;
 - в) ISTP;

г) ESFJ;

д) ESTJ.

13. К процессным теориям мотивации относятся:

а) теория ожиданий;
б) теория справедливости;

в) теория Герцберга;

г) теория МакКлелланда;

д) модель Портера — Лоулера;

е) все вышеперечисленные.

10. В условиях стабильности и предсказуемости рыночной и технологической среды наиболее эффективным является следующий тип организации:

а) механистический;

б) органический;

в) смешанный с рыночной доминантой;

г) смешанный с технологической доминантой.

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

а) номинального;

б) деспотичного;

в) открытого.

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

а) авторитарно-коллегиального;

б) консультативного;

в) консультативно-коллективного;

г) ни для одного из перечисленных стилей.

13. Управляющие позволяют подчиненным или группам иметь полную автономию. Членам группы предоставлена возможность принимать многие тактические решения самостоятельно. Подчиненные устанавливают свои цели и работают над их достижением без каких-либо указаний со стороны руководства. Такая ситуация характерна для следующего типа лидерства:

а) номинального;

б) деспотичного;

в) открытого.

14. Ситуация, в которой лидер получает необходимую информацию от подчиненных, обдумывает ее и сам принимает решение, характерна для следующего стиля лидерства:

а) авторитарного;

б) коллективного;

- в) консультативного;
- г) ни для одного из перечисленных стилей.
15. В условиях высокой изменчивости рыночного и технологического секторов окружающей среды наиболее эффективным является следующий тип организации:
- а) механистический;
- б) органический;
- в) смешанный с рыночной доминантой;
- г) смешанный с технологической доминантой.
16. Результаты приведенных исследований показали, что удовлетворение подчиненных и эффективность их деятельности наиболее высокие при следующем типе лидерства:
- а) деспотичном;
- б) открытом;
- в) номинальном.
17. Ситуация, когда лидер беседует индивидуально с каждым подчиненным по поводу возникшей проблемы, но решение принимает единолично, характерна для следующего стиля лидерства:
- а) консультативного;
- б) коллективного;
- в) консультативно-коллективного;
- г) ни для одного из перечисленных стилей.
18. Сотрудники фирмы могут работать вместе, командой, не опираясь на правила и предписания. Они знают достаточно о работе коллег, о взаимосвязях между поставленными задачами. Координация их деятельности происходит на уровне подсознания. Работники знают, что совместная деятельность является основой успеха. Такая ситуация характерна для фирм со следующей организационной культурой:
- а) харизматической;
- б) самодостаточной;
- в) креативной;
- г) инновационной.
19. Руководитель фирмы равнодушен к делам фирмы. Менеджеры низших уровней стараются взять руководство фирмы на себя ввиду отсутствия четкого лидера. Это же является причиной появления различных групп и личностей, борющихся за власть. Менеджеры вступают в эту борьбу с целью упрочить свои собственные позиции; успешная деятельность фирмы никого не волнует. Такая ситуация характерна для фирм со следующей организационной культурой:
- а) акцентированной;
- б) самодостаточной;
- в) параноидальной;

- г) политизированной;
 - д) избегающей.
20. Теорией «X» Дуглас МакГрегор, известный ученый в области лидерства, назвал:
- а) представление автократичного руководителя о работниках;
 - б) представление демократичного руководителя о работниках.
21. Такие факторы, как схожесть, четкость, консенсус, приватность, статус, влияют на наши выводы о следующих явлениях:
- а) событиях;
 - б) ситуациях;
 - в) других людях;
 - г) предметах.
22. Руководитель рекламного агентства — требовательный человек. Он оказывает очень большое влияние на всех: в работе постоянно появляется что-то новое. От подчиненных он требует полной отдачи. Их мнение учитывается редко: все делается так, как скажет руководитель. Работа в агентстве интересная и увлекательная, но давление со стороны руководителя ощущается очень остро.
- Какие управленческие отношения преобладают в данном агентстве?
23. «Невротическая» организационная культура является:
- а) харизматической;
 - б) основанной на доверии;
 - в) политизированной;
 - г) избегающей;
 - д) инновационной;
 - е) самодостаточной.
24. Такие характеристики, как практичность, конкретность, реалистичность, закономерность, типичны для следующего типа личности:
- а) мыслительного;
 - б) сенсорного;
 - в) воспринимающего;
 - г) решающего;
 - д) интуитивного;
 - е) интровертного.
25. В случае слабовыраженной готовности подчиненных следовать за лидером используется следующий стиль:
- а) поддержки;
 - б) инструктирования;
 - в) привлечения;
 - г) делегирования;

- д) ни один из перечисленных стилей.
26. Высокая устойчивость в условиях неопределенности, сильная подверженность влиянию внешних сил, индивидуализм характерны для следующего типа организации:
- а) органического;
 - б) механистического;
 - в) ни для одного из указанных типов организации.
27. Высокая степень учета собственных интересов и пренебрежение интересами другой стороны характерно для следующего типа реакции на конфликт:
- а) соревнование;
 - б) сотрудничество;
 - в) участие;
 - г) уклонение;
 - д) поиск компромисса.
28. В жизни человека отношения выполняют следующие функции:
- а) обобщение;
 - б) восприятие;
 - в) усиление;
 - г) выражение ценностей;
 - д) самооправдание;
 - е) сглаживание противоречий;
 - ж) все вышеперечисленные.
29. Полная ответственность подчиненных за свои действия и свобода поведения присущи следующему стилю:
- а) поддержки;
 - б) привлечения;
 - в) делегирования;
 - г) инструктирования;
 - д) ни одному из перечисленных стилей.
30. Низкая степень учета собственных интересов и интересов другой стороны характерна для следующего типа реакции на конфликт:
- а) соревнования;
 - б) сотрудничества;
 - в) поиска компромисса;
 - г) участия;

- д) уклонения.
31. К рабочим факторам, являющимся источником стресса, относятся следующие:
- а) ролевой конфликт;
 - б) профессиональные факторы;
 - в) возможность участия;
 - г) ответственность за людей;
 - д) организационные факторы;
 - е) социальная поддержка;
 - ж) все вышеперечисленные.
32. К защитным стратегиям борьбы против стрессовых факторов относятся следующие:
- а) поиск информации;
 - б) прямое действие или ответная реакция;
 - в) сдерживающее действие;
 - г) психологические методы;
 - д) все вышеперечисленное.
33. Психологический подход к управлению стрессом включает в себя следующие элементы:
- а) изменение окружения, в котором существует стресс;
 - б) изменение познавательной оценки окружения;
 - в) изменение поведения для изменения окружения;
 - г) обогащение труда.
34. Смена стадий развития работника в рамках одной организации характеризует следующий вид карьеры:
- а) межорганизационный;
 - б) внутриорганизационный;
 - в) ступенчатый.
35. Горизонтальная карьера характеризуется следующими стадиями развития работника:
- а) перемещением в другую функциональную область деятельности;
 - б) усложнением выполняемых задач на прежней ступени;
 - в) движением к руководству организации;
 - г) выполнением определенной служебной роли на ступени, не закрепленной формально в организационной структуре.
36. По целевому назначению группы делятся на следующие виды:
- а) формальные;
 - б) первичные;

- в) социальные;
 - г) целевые;
 - д) малые;
 - е) неформальные.
37. Разновидностями подчинения являются следующие:
- а) согласие;
 - б) солидарность;
 - в) сопричастность;
 - г) социальное воздействие.
38. К факторам, содействующим сплоченности группы, относятся следующие:
- а) успех;
 - б) общие цели;
 - в) сложность вступления в группу;
 - г) внешняя угроза;
 - д) усиление влияния и подчинения;
 - е) малочисленность;
 - ж) высокая или низкая производительность.
39. Процесс приобретения человеком тех или иных типов и навыков поведения посредством наблюдения и подражания относится к следующему типу научения:
- а) социальному;
 - б) оперантному обуславливанию;
 - в) условно-рефлекторному.

Промежуточная аттестация

Вопросы к зачету

1. Современные проблемы менеджмента.
2. Понятие организационного поведения. Его сущность и содержание.
3. Модели организационного поведения.
4. Развитие концепций управления и организационного поведения.
5. Характеристики организации как системы.
6. Общие типы организаций и их характеристика.
7. Жизненный цикл организации.
8. Основы представления о личности.
9. Модель формирования отношений.
10. Базисная модель человеческого поведения.
11. Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.
12. Модель восприятия, характеристика блоков, ее составляющих.

13. Модель опосредованного научения.
14. Психологическая типология: типы людей в бизнесе.
15. Характерные черты, присущие экстравертам и интровертам, влияющие на эффективность их работы.
16. Подходы к сбору информации: сенсорный и интуитивный типы людей.
17. Процесс принятия решений: мыслительный и чувствующий, решающий и воспринимающий типы людей.
18. Факторы, определяющие успех карьеры.
19. Характеристика этапов карьеры.
20. Профессиональная социализация.
21. Источники стресса.
22. Модель стресса.
23. Понятие «группа». Классификация групп. Группа и команда.
24. Основные этапы развития группы.
25. Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, содействующие сплоченности.
26. Виды солидарного поведения.
27. Основы социального влияния.
28. Подражание, подчинение и приспособление. Рефлекторная реакция на власть.
29. Власть в организации. Характеристика каналов власти.
30. Природа лидерства. Менеджер и лидер. Подходы к изучению лидерства.
31. Теория трансформирующего лидерства.
32. Теория вертикальной парной связи.
33. Ситуационное лидерство.
34. Определение стилей лидерства на основе «решетки лидерства».
35. Нормативная модель лидерства.
36. Заменители лидерства. Их источники.
37. Традиции организации и их значение для формирования организационной культуры. Источники организационной культуры.
38. Области проявления организационной культуры.
39. Типы организационной культуры.
40. Управление организационной культурой.
41. Многоуровневая модель организационной культуры.
42. Особенности формирования организационной культуры компании в условиях глобализации.
43. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений между материнскими и дочерними компаниями.
44. Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.
45. Оптимальный уровень конфликта в организации.
46. Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.
47. Модель индивидуальных типов реакций на конфликт.
48. Методы разрешения конфликтов.
49. Общая характеристика мотивационного процесса. Многоаспектность мотивации.
50. Использование теорий мотивации для повышения эффективности работы организаций.
51. Методы изменений индивидуумов и групп.
52. Организационное развитие. Модель проведения изменений в организации. Программы организационных изменений.
53. Управление сопротивлением в организации.

Задания для самостоятельной работы студентов

Тема: Понятие и сущность организационного поведения

- Изучить литературу по теме и ответить на следующие вопросы:
- Каковы основные предпосылки зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления исследований?
 - Раскройте связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.
 - В чем заключаются особенности школы человеческих отношений?
 - Сформулируйте основные различия в подходах к оценке потенциальных возможностей производственного коллектива в свете теорий Х и Y?
 - Каковы основные направления развития теории организации и подходов к управлению в нашей стране?

Тема: Организация как система

- Изучить литературу по теме и дать определения следующим понятиям:
- организация;
 - критерии классификации организаций;
 - формальные организации;
 - неформальные организации;
 - характеристики организаций;
 - механическая организация;
 - органическая организация;
 - организация с технологической доминантой;
 - организационная структура;
 - типы организационных структур;
 - рефрейминг;
 - реструктуризация;
 - оживление;
 - обновление;
 - конкурентные преимущества;
 - стереотипы;
 - жизненный цикл организации;
 - рыночная среда;
 - технологическое окружение;
 - внешняя среда организации;
 - внутренняя среда организации;
 - микровнешняя среда;
 - макровнешняя среда;

Тема: Личностные основы поведения человека в организационном окружении

- Изучить литературу по теме и ответить на следующие вопросы:
1. Дайте определение и установите различия между отношениями, ценностями и убеждениями. Как эти понятия связаны между собой и как они объясняют поведение человека?
 2. Как формируются отношения, убеждения и ценности?
 3. Каковы основные тенденции по вынесению суждений? Какие при этом допускаются ошибки? Опишите несколько рабочих ситуаций, иллюстрирующих отрицательное воздействие ошибки, допущенной при вынесении суждения, на взаимоотношения между начальником и подчиненным?
 4. В чем заключается сущность теории атрибуции?
 5. Определите «тип» вашего рабочего дня, оценив свои затраты времени на экстравертную, интровертную, сенсорную, мыслительную, решающую, воспринимающую деятельность, а также на деятельность, связанную с чувствами. Совпадает ли он с вашим типом?

логическим профилем личности? Если нет, то как это влияет на результаты вашей деятельности?

6. Приведите типологические характеристики людей, которые учатся в вашем коллективе (не менее четырех). Опишите их психологический портрет. Опишите ваш метод управления каждым из них.

Тема: Стресс в жизни человека

1. Охарактеризуйте источники стресса. Что может явиться причиной стресса на рабочем месте? Можно ли сказать, что одни профессии являются более стрессовыми, чем другие?
2. Как стресс влияет на человека? Может ли стресс иметь позитивный эффект?

Тема: Выбор карьеры и профессиональный рост

Изучить литературу по теме и ответить на следующие вопросы:

1. Что мы называем «карьерой»?
2. Охарактеризуйте основные этапы карьеры.
3. Каково значение переходного периода между этапами карьеры?
4. Какие факторы определяют успех карьеры?
5. Как могут быть связаны между собой психологический и объективный успех?
6. В каких сферах может развиваться карьера человека?

Тема: Мотивация

Изучить литературу по теме и ответить на следующие вопросы:

1. Оцените роль мотивации и стимулирования труда в современных условиях. Почему менеджерам необходимо знать основные подходы к мотивации работников?
2. Сформулируйте понятия «мотивация», «побуждение», «потребности», «вознаграждение». Как эти понятия используются в процессе мотивации?
3. Раскройте механизм мотивации. Каково соотношение понятий «мотив» и «стимул»?
4. Охарактеризуйте основные этапы процесса мотивации.
5. Объясните связь между мотивацией, способностями работника и результатами его деятельности.
6. Существует ли связь между внешним вознаграждением и внутренней мотивацией?

Тема: Поведение группы в организации

Изучить литературу по теме и ответить на следующие вопросы:

1. Что такое «группа»? Какие существуют группы?
2. Перечислите основные типы групп и дайте их основную характеристику.
3. Вы являетесь членом различных групп. К какому типу групп они относятся?
4. С какими проблемами приходится сталкиваться группам, состоящим из двух-трех человек? Как влияет на эффективность деятельности группы увеличение ее размера?
5. Что следует понимать под структурой группы? Охарактеризуйте ее основные элементы.
6. Каким образом неформальная группа может влиять на деятельность организации?
7. В каких ситуациях общность интересов и целей способствует формированию группы? Приведите конкретные примеры.

Тема: Власть и лидерство

Изучить литературу по теме и ответить на следующие вопросы:

1. Что такое власть? Что понимают под каналами власти?
2. Каково соотношение понятий «лидерство» и «руководство»? «Лидер» и «менеджер»: можно ли поставить знак равенства между этими понятиями?
3. Охарактеризуйте стиль лидерства людей, известных вам по совместной деятельности или по информации, содержащейся в СМИ.
4. В каких ситуациях для обеспечения достижения поставленных целей не требуется воздействие лидера на группу?

Тема: Организационная культура

Изучить литературу по теме и ответить на следующие вопросы:

1. Оцените связь между культурой общества и организационной культурой.
2. Существует ли связь между управленческими ориентациями руководителя организации и ее культурой?
3. Опишите организационную культуру реальной компании. Как эта культура проявляется в практической деятельности организации?

Тема: Конфликты в организации

Изучить литературу по теме и ответить на следующие вопросы:

1. Что такое конфликт? Какова его сущность?
2. Какова роль конфликта в современной организации?
3. Рассмотрите конкретную конфликтную ситуацию, с которой вам приходилось сталкиваться. Охарактеризуйте ее с точки зрения вида конфликта, участвующих сторон, их реакции на конфликт, его влияния на окружение и т.д.

Тема: Управление индивидуальным поведением и поведением группы в организации

Изучить литературу по теме и ответить на следующие вопросы:

1. Сформулируйте основные принципы построения системы мотивации персонала в организации.
2. Какие мотивационные стратегии наиболее широко используются на практике? Почему? Приведите примеры использования организациями различных подходов к мотивации сотрудников?
3. Как условия труда влияют на вовлеченность работников? Какие условия труда являются наиболее комфортными для вас?

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Библиотека ВлГУ

а) основная литература:

1. Балашов, А.П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. Электронный ресурс. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=429092>.
2. Минеева, О.К. Организационное поведение: Учебник / О.К. Минеева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. Электронный ресурс. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=462069>.
3. Резник, С.Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты...): Учеб. пос. / С.Д.Резник и др.; Под ред. С.Д.Резника - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. Электронный ресурс. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=424020>.
4. Хохлова, Т.П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. Электронный ресурс. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=373848>.

б) дополнительная литература:

1. Аширов, Д.А. Организационное поведение: учебник / Д.А. Аширов. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. (1 экз.)
2. Аширов, Д.А. Организационное поведение: учебник по специальности "Управление персоналом" / Д. А. Аширов. — Москва : Проспект, 2006 .(3 экз.)
3. Гундорова, М. А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / М. А. Гундорова, Д. Ю. Фраймович; Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых (ВлГУ) .— Электронные текстовые данные (1 файл: 835 Кб) .— Владимир : Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых (ВлГУ), 2015.
4. Карташова, Л.В. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. Электронный ресурс. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=348931>.
5. Карташова, Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. – М., 2006. (27 экз.)
6. Карташова, Л.В. Организационное поведение: учебник для вузов по направлению и специальности "Менеджмент" / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина .— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Инфра-М, 2007 . (6 экз.)
7. Кочеткова, А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учебное пособие / А.И. Кочеткова. – 4-е изд. – М.: ДЕЛО, 2008. (6 экз.)
8. Кочеткова, А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учебное пособие / А. И. Кочеткова ; Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации ; Институт бизнеса и делового администрирования (ИБДА) .— Москва : Дело, 2008 . (4 экз.)
9. Кузьминова, Н.В. Курс лекций по дисциплине "Организационное поведение" [Электронный ресурс] / Н. В. Кузьминова, А. М. Саралидзе ; Владимирский государственный университет (ВлГУ) .— Электронные текстовые данные (1 файл: 459 Кб) .— Владимир : Владимирский государственный университет (ВлГУ), 2007 .
10. Курс лекций по дисциплине "Организационное поведение" [Электронный ресурс] / Н. В. Кузьминова, А. М. Саралидзе ; Владимирский государственный университет (ВлГУ) .— Владимир, 2007 .

11. Лапыгин, Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: ИНФРА-М, 2011. Электронный ресурс. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=214999>.
12. Оганян, К.К. Социальные технологии формирования лидерских качеств у будущих руководителей в вузовской среде: Монография / К.К. Оганян. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420422>.
13. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / М. А. Гундорова, Д. Ю. Фраймович; Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых (ВлГУ) .— Владимир, 2015.
14. Организационное поведение: практикум / под ред. Г.Р.Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2006. (1 экз. каф.ТЭО)
15. Организационное поведение: Учебник / Доп. МО РФ. - СПб. : Питер, 2006. (4 экз.)
16. Организационное поведение: учебник для вузов / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2009. (2 экз.)
17. Петросян, Д.С. Организационное поведение. Новые направления теории: Учебное пособие / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина; Под ред. проф. Б.А. Райзберга. - М.: ИНФРА-М, 2011. Электронный ресурс. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=219603>.
18. Резник, С.Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты...): Учеб. пос. / С.Д. Резник, И.А. Игошина и др. - 2 изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. Электронный ресурс. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=389913>.
19. Резник, С.Д. Организационное поведение: Учебник. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2006. (5 экз.)
20. Семенов, А.К. Организационное поведение: Учебник для бакалавров/А.К.Семенов - М.: Дашков и К, 2015. Электронный ресурс. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=510164>.
21. Юдакова, С.В. Программа и методические указания по учебной дисциплине «Организационное поведение» [Электронный ресурс] : для студентов специальности – «Менеджмент организации» / С. В. Юдакова ; Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых (ВлГУ) .— Электронные текстовые данные (1 файл: 438 Кб) .— Владимир: Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых (ВлГУ), 2011 .
22. Юдакова, С. В. Учебно-методические материалы по подготовке и организации семинарских занятий по дисциплине «Организационное поведение» [Электронный ресурс] : в [ч.] / С. В. Юдакова ; Владимирский государственный университет имени Александра Григорье-

вича и Николая Григорьевича Столетовых (ВлГУ) .— Владимир : Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых (ВлГУ), 2011.

в) периодические издания: «Педагогическое образование»; «Вопросы образования»; «Воспитательная работа в школе»; «Иновации в образовании»; «Иновационные проекты и программы в образовании»; «Интеграция образования»; «ОБРУЧ. Образование. Ребенок и ученик»; «Педагогика»; «Педагогический вестник (газета)»; «Педагогическое образование и наука»; «Российское образование»; «Учитель»; «Учительская газета»; «Школьные технологии»; «Директор школы»; «Качество, инновации, образование»; «Психология для руководителя»; «Российское образование»; «Российский журнал менеджмента»; «Управление школой- первое сентября».

г) интернет-ресурсы:

<http://www.bspu.unibel.by>

<http://www.school.edu.ru>

<http://www.iteacjnnect.org>

<http://en.wikipedia.org>

<http://www.standart.edu.ru> – сайт ФГОС

<http://www.mongov.ru> – текст Стандарта

<http://www.gnpbu.ru> – научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского

<http://vestnik.yspu.org>


<http://www.profile-edu.ru>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Кабинет методики обучения технологии, оснащенный мультимедийными средствами.
2. Презентации по темам дисциплины, раздаточный материал.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 44.03.04 «Профессиональное обучение (машиностроение)»

Рабочую программу составила доцент кафедры ТЭО

Юдакова Светлана Владимировна _____ 

Рецензент к.п.н., директор МАОУ ПКЛ г. Владимира, к.п.н., заслуженный учитель РФ

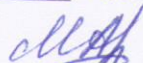
Емельянов Валерий Евгеньевич _____ 

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ТЭО
протокол № 3 от 09.11.15 года.

Заведующий кафедрой ТЭО _____  Г.А. Молева

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)»

Протокол № 2 от 10.11.2015 года

Председатель комиссии _____  М.В. Артамонова