

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»**

Факультет управления

Кафедра государственного и муниципального управления

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ПОВЕДЕНИЕ**

Методические указания

**по выполнению контрольных работ для обучающихся
факультета заочного обучения
направления подготовки 38.04.02 Менеджмент,
направленность «Менеджмент организации»
(программа академической магистратуры)**

Краснодар, 2019

Составитель: Ю. Г. Лесных

Теория организации и организационное поведение : метод. указания / сост. Ю. Г. Лесных – Краснодар : КубГАУ, 2019. – 31 с.

Методические указания по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» включает перечень вопросов по основным разделам и темам, практические задания для самостоятельного выполнения.

Методические указания предназначены для оказания методической помощи студентам заочного обучения направления подготовки 38.04.02 Менеджмент направленность «Менеджмент организации» (программа академической магистратуры) при изучении дисциплины «Теория организации и организационное поведение».

Рассмотрено и одобрено методической комиссией факультета управления Кубанского ГАУ, протокол № 11 от 09.12.2019.

Председатель
методической комиссии

М. А. Нестеренко

© Ю.Г. Лесных,
составление, 2019
© ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный аграрный
университет имени
И. Т. Трубиллина», 2019

ВВЕДЕНИЕ

Современный этап развития теории организации и организационного поведения характеризуется не только совершенствованием содержания объединенной самостоятельной дисциплины, актуализацией ее позиционирования в системе современных знаний, но и формированием развивающего ее комплекса организационных наук и дисциплин.

Организация представляет собой сложный организм. Она имеет свой индивидуальный облик, активно взаимодействует с внешней средой (другими организациями, государством и отдельными людьми), развивается и расширяется. Внутренне организация также неоднородна; ее составляют различные группы людей, имеющие собственные цели и интересы, взаимодействующие друг с другом и внешней средой. Почему совершенно разные люди объединены в единое целое? Почему в одних организациях постоянно происходят внутренние конфликты, а другие сумели их избежать? Как получается, что организация, столь неоднородная по составу, имеет устойчивый имидж на рынке, и как этот имидж создается? Каким законам подчинено функционирование и развитие организации? Какова ее внутренняя структура? Почему одни организации процветают, а другие прозябают? За какими организациями будущее? Каким образом организации развиваются и изменяются?

Ответы на все эти и многие другие вопросы призвана дать теория организации и организационное поведение.

Методические указания предназначены для оказания методической помощи студентам заочного обучения направления подготовки 38.04.02 Менеджмент направленность «Менеджмент организации» (программа академической магистратуры) при изучении дисциплины «Теория организации и организационное поведение».

1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольная работа является важной формой самостоятельной работы студентов заочной формы обучения. Она служит допуском к экзамену.

Выполняемые студентами контрольные работы позволяют преподавателю дать предварительную оценку степени усвоения ими учебного материала по данной дисциплине.

Вариант контрольной работы выбирается в соответствии с порядковым номером обучающегося в списке группы. Исходя из этого предлагается тридцать вариантов контрольных работ от 1 до 30-го варианта включительно.

Прежде чем приступить к написанию контрольной работы, необходимо изучить теоретический материал, чтобы определить место предлагаемых вопросов в структуре курса дисциплины. Их логическую связь с другими темами. При изложении теоретических вопросов необходимо соблюдать логику изложения, согласно составленному плану. Сделанные выводы должны быть аргументированы, т.е. теоретически обоснованы и подкреплены фактической информацией. Обязательно указывать литературные и иные источники (нормативно-правовые акты), из которых эта информация взята. Список использованной литературы помещается в конце контрольной работы.

Работа выполняется разборчивым почерком либо в печатной форме, формат А4.

Объем контрольной работы не более 20-25 листов.

Нумерация страниц обязательна.

Контрольная работа выполняется на основе использования рекомендованной литературы, действующих нормативно-правовых актов, специализированной литературы – журналы и газеты, ресурсы Интернет. Список рекомендованной литературы приводится после изложения вариантов контрольной работы.

Список использованной литературы обязательно помещается в конце контрольной работы в алфавите фамилий авторов или названий использованных источников, если не указаны авторы.

2. ВАРИАНТЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Вариант 1.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Сущность и признаки организации. Структура организации.

2. Сущность, понятие организационного поведения. Становление организационного поведения как науки.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Расставьте по строкам матрицы сравнительного анализа мотивов и стимулов, соответствующим различным критериям, следующие характеристики: административный, внешняя, внутренняя, иерархический, индивидуальные, непосредственная, общие, объективная, опосредованная, первичные, побуждение, принуждение, производные, социальные, субъективная, частные.

Сравнительный анализ мотивов и стимулов

№	Критерии	Мотивы	Стимулы
	Природа возникновения	внутренняя	внешняя
	Порядок становления	первичные	производные
	Основы формирования	индивидуальные	социальные
	Структура построения	субъективная	объективная
	Методы применения	частные	общие
	Форма действия	опосредованная	непосредственная
	Сущность действия	побуждение	принуждение
	Инструментарий	психологический	Административный

Вариант 2.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Методология и особенности предмета организационное поведение.

2. Сущность и понятие поведения личности в организации.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Используя определения понятий, выделите в таблице основные факторы, рычаги и инструменты механизма организационного поведения и обозначьте порядковыми номерами логическую последовательность их формирования и применения.

Последовательность формирования составляющих механизма организационного поведения

Составляющая	№	Составляющая	№	Составляющая	№	Составляющая	№
Авторитет	–	Инстинкты	2	Настроение	–	Стимулы	9
Активность	–	Интересы	7	Позиция	–	Темперамент	3
Взаимность	–	Качества	1	Потребности	4	Характер	5
Зависимость	–	Мотивы	8	Сознание	6	Цели	10

Вариант 3.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Система организационного поведения. Модели организационного поведения.

2. Классификация личностей в организации В.М. Шепеля.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Проранжируйте факторы мотивации поведения индивида, заполнив таблицу.

Ранжирование факторов мотивации

Фактор	№	Фактор	№	Фактор	№
Активизация	5	Интересы	4	Побуждение	1
Воспитание	2	Инновация	7	Подготовка	11
Гуманизация	14	Конфликт	8	Поощрение	13
Должность	6	Обучение	10	Развитие	15
Инициирование	3	Отбор	9	Стимулирование	12

Вариант 4.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Теории психоанализа

2. Теория развития личности в трудах Ле- Сена.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Выделите в таблице определения, соответствующие понятию мотивации, и проранжируйте их по точности и полноте.

Проведите аналогичное ранжирование на примере своего предприятия.

Комплекс определений понятия мотивации

Определение понятия	№
Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей	–
Внутреннее опосредованное побуждение индивида к действию	1
Формирование и использование мотивов поведения индивида	2

Вариант 5.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Основные теории гуманистической психологии

2. Лидерство в организации. Теории власти.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Используя теорию лидерства Херси–Бланчарда, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;

- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Вариант 6.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Структура свойств характеризующих личность. Влияние черт личности на её поведение.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности по Ли Яккока.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Используя теорию лидерства Херси–Бланчарда, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Вариант 7.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Влияние сознания личности на её поведение в организации.
2. Тории поведения личности в организации. Теория «Х» «У» «Z»

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

1. Проанализируйте приведенные в таблице должности с точки зрения объема власти, которую они могут иметь в своих организациях, и проранжируйте их по этому принципу.
2. Обоснуйте свою точку зрения (письменно).

Основы власти в организации

Наименование должности	Ранги (объем власти) — экспертная оценка	Основы власти – групповое решение
1. Генеральный директор небольшой фирмы		
2. Медсестра в больнице		
3. Специалист отдела кадров крупной компании		
4. Оператор ПЭВМ в известной фирме		
5. Надомный ремесленник		
6. Секретарь генерального директора известной компании		
7. Бухгалтер в поликлинике		
8. Профессор в университете		
9. Исследователь в известной лаборатории		
10. Региональный менеджер по продажам крупной торговой фирмы		

Вариант 8.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Социальный статус личности.
2. Понятие социальной роли в организации.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Проранжируйте факторы мотивации поведения индивида, заполнив таблицу.

Ранжирование факторов мотивации

Фактор	№	Фактор	№	Фактор	№
Активизация	5	Интересы	4	Побуждение	1
Воспитание	2	Инновация	7	Подготовка	11
Гуманизация	14	Конфликт	8	Поощрение	13
Должность	6	Обучение	10	Развитие	15
Инициирование	3	Отбор	9	Стимулирование	12

Вариант 9.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Характеристики группы.
2. Стадии развития группы. Структура группы.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Выделите в таблице определения, соответствующие понятию мотивации, и проранжируйте их по точности и полноте. Проведите аналогичное ранжирование на примере своего предприятия.

Комплекс определений понятия мотивации

Определение понятия	№
Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей	–
Внутреннее опосредованное побуждение индивида к действию	1
Формирование и использование мотивов поведения индивида	2

Вариант 10.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Ролевое поведение в группе.
2. Закономерности и главные принципы влияния в межличностных отношениях.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Используя теорию лидерства Херси–Бланчарда, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Вариант 11.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Необихевиоризм. Э. Толман. К. Холл.

2. Этапы развития карьеры.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Используя теорию лидерства Херси–Бланчарда, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены

группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Вариант 12.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Планирование карьеры. Управление карьерой.
2. Карьерные якоря Доктора Шейна.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

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

1. Опишите эту ситуацию.
2. Какое ролевое давление вы испытывали в то время?
3. Что вызвало его?
4. Как вы справились с ним?

Описание.

Определите общие моменты в ситуациях.

Оценка.

1. Перечислите типы ролевых конфликтов, с которыми вы сталкивались.
2. Укажите их причины.

Рекомендации.

1. Опишите способы их преодоления.
2. Предложите дополнительные пути преодоления ролевых конфликтов.

Вариант 13.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Методы бихевиоризма.

2. Факторы способствующие поддержанию корпоративной культуры по Ли Яккока.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Используя теорию лидерства Херси–Бланчарда, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Вариант 14.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Корпоративная этика и её основные характеристики.

2. Стили управления в организации.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Выделите в таблице определения, соответствующие понятию мотивации, и проранжируйте их по точности и полноте. Проведите аналогичное ранжирование на примере своего предприятия.

Комплекс определений понятия мотивации

Определение понятия	№
Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей	–
Внутреннее опосредованное побуждение индивида к действию	1
Формирование и использование мотивов поведения индивида	2

Вариант 15.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Сущность авторитарной модели организации.
2. Организационный момент при построении модели системы управления организацией.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Выделите в таблице определения, соответствующие понятию мотивации, и проранжируйте их по точности и полноте. Проведите аналогичное ранжирование на примере своего предприятия.

Комплекс определений понятия мотивации

Определение понятия	№
Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей	–
Внутреннее опосредованное побуждение индивида к действию	1
Формирование и использование мотивов поведения индивида	2

Вариант 16.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Выход из кризиса по К.Мацусито.
2. Организационное поведение и мотивация персонала.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Используя теорию лидерства Херси–Бланчарда, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Вариант 17.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Управление организацией в работах Г. Форда.

2. Базовая структурная модель построения имиджа организации.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Определите влияние типа личности на реакцию человека в следующей ситуации.

Ситуация: «Вы недавно стали старшим кассиром в отделении банка. У вас в подчинении находится 10 кассиров. Ваше отделение имеет самые плохие показатели работы. Вам было сказано, что если вы не сможете исправить положение в течение 2 месяцев, то будете уволены. Вы не можете позволить себе потерять эту работу.

Предварительные встречи и обсуждение ваших предложений с

кассирами показали, что их раздражает ваше присутствие, и они будут активно сопротивляться любым переменам». Как вы разрешите эту ситуацию?

Вариант 18.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Теория личности в работах Кречмера..
- 2.Создание HR -,бренда организации.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Выделите в таблице определения, соответствующие понятию мотивации, и проранжируйте их по точности и полноте. Проведите аналогичное ранжирование на примере своего предприятия.

Комплекс определений понятия мотивации

Определение понятия	№
Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей	–
Внутреннее опосредованное побуждение индивида к действию	1
Формирование и использование мотивов поведения индивида	2

Вариант 19.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

- 1.Фирменный стиль организации.
- 2.Карьерные якоря Доктора Шейна.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Проранжируйте факторы мотивации поведения индивида, заполнив таблицу.

Ранжирование факторов мотивации

Фактор	№	Фактор	№	Фактор	№
--------	---	--------	---	--------	---

Активизация	5	Интересы	4	Побуждение	1
Воспитание	2	Иновация	7	Подготовка	11
Гуманизация	14	Конфликт	8	Поощрение	13
Должность	6	Обучение	10	Развитие	15
Инициирование	3	Отбор	9	Стимулирование	12

Вариант 20.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Теория психоанализа Карела Хорни.
2. Самопрезентация как основа управленческой деятельности.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Используя теорию лидерства Херси–Бланчарда, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Вариант 21.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Собеседование и поведение кандидата при принятии на работу.
2. Поведенческий маркетинг.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Определите влияние типа личности на реакцию человека в следующей ситуации.

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

Вариант 21.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Анализ и конструирование организации.
2. Межличностные отношения в организации.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Используя определения понятий, выделите в таблице основные факторы, рычаги и инструменты механизма организационного поведения и обозначьте порядковыми номерами логическую последовательность их формирования и применения.

Последовательность формирования составляющих механизма организационного поведения

Составляющая	№	Составляющая	№	Составляющая	№	Составляющая	№
Авторитет	–	Инстинкты	2	Настроение	–	Стимулы	9
Активность	–	Интересы	7	Позиция	–	Темперамент	3
Взаимность	–	Качества	1	Потребности	4	Характер	5
Зависимость	–	Мотивы	8	Сознание	6	Цели	10

Вариант 22.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Коммуникационные процессы в организации.

2. Управления изменениями в организации.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Выделите в таблице определения, соответствующие понятию мотивации, и проранжируйте их по точности и полноте. Проведите аналогичное ранжирование на примере своего предприятия.

Комплекс определений понятия мотивации

Определение понятия	№
Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей	–
Внутреннее опосредованное побуждение индивида к действию	1
Формирование и использование мотивов поведения индивида	2

Вариант 23.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Адаптация персонала в организации. Американский метод. Французский метод.

2. Лидерство в организации. Стили руководства.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Выделите в таблице определения, соответствующие понятию мотивации, и проранжируйте их по точности и полноте. Проведите аналогичное ранжирование на примере своего предприятия.

Комплекс определений понятия мотивации

Определение понятия	№
Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей	–
Внутреннее опосредованное побуждение индивида к действию	1
Формирование и использование мотивов поведения индивида	2

Вариант 24.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Управление поведением в международных организациях.
2. Развитие организации по Г. Форду.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Определите влияние типа личности на реакцию человека в следующей ситуации.

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

Вариант 25.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Теории гуманистической психологии.
2. Теории поведения личности в организации. Теория «Х» «У» «Z»

Используя теорию лидерства Херси–Бланчарда, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены

группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Вариант 26.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1 Становление организационного поведения как научной дисциплины.

2. Удовлетворенность трудом. Деловая карьера. Планирование карьеры.

Определите влияние типа личности на реакцию человека в следующей ситуации.

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

Вариант 27.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Современные разработки теории функционирования организаций.
2. Методы организационного развития в работах В Пригожина.

Задача. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2).

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Выделите в таблице определения, соответствующие понятию мотивации, и проранжируйте их по точности и полноте. Проведите аналогичное ранжирование на примере своего предприятия.

Комплекс определений понятия мотивации

Определение понятия	№
Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей	–
Внутреннее опосредованное побуждение индивида к действию	1
Формирование и использование мотивов поведения индивида	2

Вариант 28.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Организационные процессы.
2. Теории научения в работах И.П. Павлова, Д.Б. Уотсона, Б.Ф. Скиннера.

Используя теорию лидерства Херси–Бланчарда, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и

обсудите ваше решение с подчиненными;

- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Вариант 29.

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Система мотивации сотрудников организации в работах Г Форда.
2. Кризис в организации. Методы выхода из кризиса.

Задание 2. Разберите задачу, покажите готовностью руководить коллективом (ОПК-2) и действовать в нестандартных ситуациях (ОК-2).

Выделите в таблице определения, соответствующие понятию мотивации, и проранжируйте их по точности и полноте. Проведите аналогичное ранжирование на примере своего предприятия.

Комплекс определений понятия мотивации

Определение понятия	№
Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей	–
Внутреннее опосредованное побуждение индивида к действию	1
Формирование и использование мотивов поведения индивида	2

Вариант 30

Задание 1. Ответьте на вопросы, при этом используйте творческий потенциал, представляя данные: блок-схемы, рисунки, структурно-логические схемы и т.д. (ОК-3)

1. Типы организаций.
2. Теория психоанализа Карела Юнга.

Определите влияние типа личности на реакцию человека в следующей ситуации.

Ситуация: «Вы недавно стали старшим кассиром в отделении банка. У вас в подчинении находится 10 кассиров. Ваше отделение имеет самые плохие показатели работы. Вам было сказано, что если

вы не сможете исправить положение в течение 2 месяцев, то будете уволены. Вы не можете позволить себе потерять эту работу. Предварительные встречи и обсуждение ваших предложений с кассирами показали, что их раздражает ваше присутствие, и они будут активно сопротивляться любым переменам». Как вы разрешите эту ситуацию?

3 ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В. П. Басенко, В. А. Дианова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

2. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. Е. А. Климов. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>

3. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. — Москва : Дашков и К, 2017. — 232 с. — ISBN 978-5-394-01733-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93393>

4. Киселева, М.М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М.М. Киселева. — Новосибирск : НГТУ, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/118537>

5. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

6. Михненко П.А. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник/ Михненко П.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013.— 336 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17049> .— ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь :

Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

8. Фролов Ю.В. Теория организации и организационное поведение. Часть I. Методология организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Фролов Ю.В.— Элек-трон. текстовые данные.— М.: Московский городской пе-дагогический университет, 2012.— 124 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26631> .— ЭБС «IPRbooks», по паролю

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А
Примеры оформления библиографических описаний
различных источников
при написании рефератов, докладов, эссе

Статья в периодических изданиях и сборниках статей:

1 Гуреев В.Н., Мазов Н.А. Использование библиометрии для оценки значимости журналов в научных библиотеках (обзор) // Научно-техническая информация. Сер.1. - 2015. - N 2. - С.8-19.

2 Колкова Н.И., Скипор И.Л. Терминосистема предметной области "электронные информационные ресурсы": взгляд с позиций теории и практики // Научн. и техн. б-ки. - 2016. - N 7. - С. 24-41.

Книги, монографии:

1 Земсков А.И., Шрайберг Я.Л. Электронные библиотеки: учебник для вузов. - М.: Либерейя, 2003. - 351 с.

2 Костюк К.Н. Книга в новой медицинской среде. - М.: Директ-Медиа, 2015. - 430 с.

Тезисы докладов, материалы конференций:

1 Леготин Е.Ю. Организация метаданных в хранилище данных // Научный поиск. Технические науки: Материалы 3-й науч. конф. аспирантов и докторантов / отв. за вып. С.Д.Ваулин; Юж.-Урал. гос. ун-т. Т.2. - Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. - С.128-132.

2 Антопольский А.Б. Система метаданных в электронных библиотеках // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: Новые технологии и новые формы сотрудничества: Тр. 8-й Междунар. конф. "Крым-2001" / г.Судак, (июнь 2001 г.). - Т.1. - М., 2001. - С.287-298.

3 Парфенова С.Л., Гришакина Е.Г., Золотарев Д.В. 4-я Международная научно-практическая конференция «Научное издание международного уровня - 2015: современные тенденции в мировой практике редактирования, издания и оценки научных публикаций» // Наука. Инновации. Образование. - 2015. - N 17. - С.241-252.

Патентная документация согласно стандарту ВОИС:

1 ВУ (код страны) 18875 (N патентного документа) С1 (код вида документа), 2010 (дата публикации).

Электронные ресурсы:

1 Статистические показатели российского книгоиздания в 2006 г.: цифры и рейтинги [Электронный ресурс]. - 2006. - URL: http://bookhamber.ru/stat_2006.htm (дата обращения 12.03.2009).

2 Прогноз научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2030 года. - URL: <http://government.ru/media/files/41d4b737638891da2184/pdf> (дата обращения 15.11.2016).

3 Web of Science. - URL: <http://apps.webofknowledge.com/>(дата обращения 15.11.2016).

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	4
2. ВАРИАНТЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ	5
3 ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	25
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	27

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ПОВЕДЕНИЕ**

Методические указания

Составитель: **Лесных** Юлия Георгиевна,

Усл. печ. л. – 0,8