

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Т.А. Хагуров

« 27 » 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.04.03 ПСИХОЛОГИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ
И ПОВЕДЕНИЕ НА РАБОТЕ

Направление
подготовки/специальности - 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) /
специализация - магистерская программа «Экономика и управление»

Программа подготовки – академическая

Форма обучения – очная

Квалификация (степень) выпускника - магистр

Краснодар 2018

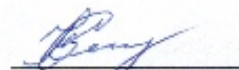
Рабочая программа дисциплины «Психология в организации и поведение на работе» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

Программу составил:

Е. М. Егорова, доцент

каф. маркетинга и торгового дела

ФГБОУ ВО «КубГУ», к. экон. наук



Рабочая программа дисциплины «Психология в организации и поведение на работе» утверждена на заседании кафедры маркетинга и торгового дела протокол № 5 «10» 04 2018 г.

Заведующий кафедрой

маркетинга и торгового дела А. И. Костешкий



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 4 «17» 04 2018 г.

Председатель УМК факультета Л. Н. Дробышевская



Рецензенты:

А. С. Ротаренко, зам. директора, Центр координации поддержки экспортно-ориентированных предприятий Краснодарского края, профессор, член-корр. РАЕН, кандидат медицинских наук

Г. Г. Вукович, зав. кафедрой экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента ФГБОУ ВО «КубГУ», профессор, доктор экономических наук

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Психология в организации и поведение на работе»: формирование знаний и практических навыков у обучающихся по теоретическим основам и прикладным аспектам концептуальных подходов психологии в организации и поведении на работе при руководстве коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий работников.

1.2 Задачи дисциплины

- изучить методы психологии в организации и поведении на работе при принятии организационно-управленческих решений в экономической деятельности хозяйствующих субъектов;
- привить навыки выбора методологических подходов психологии в организации и поведении на работе при проведении самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой;
- изучить психологические концепции поведения индивидуумов в условиях групповой и иерархической организации и сформировать навыки их использования;
- сформировать навыки проведения эффективных обучающих программ и тренингов;
- сформировать навыки выявления факторов стресса и применения методики работы со стрессом в различных условиях.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология в организации и поведение на работе» относится к *вариативной* части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Дисциплина в свою очередь, дает знания и умения, которые являются необходимыми для усвоения дисциплин последующего курса «Стратегический менеджмент» по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика» в рамках учебного плана.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся *общепрофессиональных и профессиональных* компетенций: ОПК-2, ОПК-3, ПК-3.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	основные концептуальные подходы психологии в организации и поведении на работе при руководстве коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантного восприя-	анализировать и определять наиболее приемлемые концептуальные подходы психологии в организации и поведении на работе при руководстве коллективом в сфере профессиональ-	навыками анализа и определения наиболее приемлемых концептуальных подходов психологии в организации и поведении на работе при руководстве коллективом в сфере профес-

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			тия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий работников	ной деятельности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий работников	сиональной деятельности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий работников
2.	ОПК-3	способностью принимать организационно-управленческие решения	методы психологии в организации и поведении на работе при принятии организационно-управленческих решений в экономической деятельности хозяйствующих субъектов	выбирать наиболее оптимальные методы психологии в организации и поведении на работе при принятии организационно-управленческих решений в экономической деятельности хозяйствующих субъектов	навыками выбора наиболее оптимальных методов психологии в организации и поведении на работе при принятии организационно-управленческих решений в экономической деятельности хозяйствующих субъектов
3.	ПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой	методологические подходы психологии в организации и поведении на работе при проведении самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой	обосновывать методологические подходы психологии в организации и поведении на работе при проведении самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой	навыками обоснования методологических подходов психологии в организации и поведении на работе при проведении самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (144 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)
		В
Контактная работа, в том числе:	32.3	32.3
Аудиторные занятия (всего):		
Занятия лекционного типа	8	8

Лабораторные занятия		8	8
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		16	16
Иная контактная работа:			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	0,3
Самостоятельная работа, в том числе:		85	85
Проработка и повторение лекционного (теоретического) материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к семинарским занятиям. Подготовка к решению задач и тестов.		40	40
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка докладов-презентаций, подготовка эссе, решение кейсов)		45	45
Контроль:			
Подготовка к экзамену		26.7	26.7
Общая трудоемкость	час.	144	144
	в том числе контактная работа	32.3	32.3
	зач. ед	4	4

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по темам дисциплины.
Темы дисциплины, изучаемые в В семестре (очная форма)

№	Наименование тем	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Будущее науки организации труда и организационных культур, характеристики организаций	8	2			6
2.	Человек на рабочем месте, различные подходы изучения чело-века на рабочем месте	8	2			6
3.	Психология труда как наука – ее основы, области применения, исследования и текущее состояние	8		2		6
4.	Применение психологии в управлении человеческими ресурсами	8			2	6
5.	Персональные особенности: способности к обучению, интеллект и тестирование, тестирование типа личности	8		2		6
6.	Отбор и оценка персонала: анализ рабочего места, достоверность данных	10	2		2	6
7.	Отношения и ценности на рабочем месте, методы их измерения и оценки	8			2	6
8.	Национальная культура как ментальная программа, аспекты национальных культур	8		2		6
9.	Мотивация труда, содержание и процессные теории мотивации труда	10		4		6
10.	Мотивация и оплата труда, влияние вознаграждения и наказания на поведение в работе	8	2			6
11.	Команды и развитие сотрудничества, переговоры и убеждение	8			2	6
12.	Обучение на работе: оценка потребности в дизайне программы обучения, методы донесения тренинга и оценки эффективности	8		2		6
13.	Карьеры и управление карьерой: карьерный выбор, пол и карьера	8		2		6
14.	Стресс на рабочем месте и управление стрессом: источники стресса и издержки, работа со стрессом на рабочем месте	9		2		7
	Контроль	26,7				
	Курсовая работа					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Итого по дисциплине:	144	8	16	8	85

2.3 Содержание тем дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4

1.	Будущее науки организации труда и организационных культур, характеристики организаций	Организационные теории. Социальные динамики в организации. Климат и культура организаций. Концепция социализации в организации. Организационное развитие и изменение. Организационная культура. Факторы формирующие и поддерживающие организационную культуру. Методы передачи организационной культуры всем сотрудникам. Влияние национальной культуры на организационную.	Контрольные вопросы
2.	Человек на рабочем месте, различные подходы изучения человека на рабочем месте	Природа человека. Модель 5 основных характеристик человека. Черты характера, подходящие организации. Основы способностей человека. Управление способностями человека в организации.	Контрольные вопросы
6.	Отбор и оценка персонала: анализ рабочего места, достоверность данных	Основные методы отбора и оценки персонала. Методы анализа и описания рабочего места сотрудника. Оценка результатов тестирования на правильность и достоверность. Оценка других людей и установление раппорта. Принципы использования в бизнесе.	Контрольные вопросы
10.	Мотивация и оплата труда, влияние вознаграждения и наказания на поведение в работе	Методы оценки работы сотрудника и предоставления обратной связи. Взаимосвязь уровня оплаты труда и уровня занятости. Принципы построения карьеры в меняющейся организационной среде. Понятие психологического контракта.	Контрольные вопросы

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование темы	Содержание темы	Форма текущего контроля
1	2	3	4
3	Психология труда как наука – ее основы, области применения, исследования и текущее состояние	Роль психологии труда на предприятии. Прошлые, настоящее и будущее психологии труда. Вопросы кросс-культурных и мульти-национальных коллективов в психологии труда.	Кейс
5	Персональные особенности: способности к обучению, интеллект и тестирование, тестирование типа личности	Персональные особенности и различия. Способности к обучению и методы тестирования. Определение типов личности при помощи тестов. Методы и типы обучения, способы которые использует мозг для обработки информации.	Тест
8	Национальная культура как ментальная программа, аспекты национальных культур	Природа восприятия в различных культурах. Межкультурные различия в восприятии поставленных целей и видения ситуации. Отклонения и проблемы персонального восприятия. Теории атрибуции. Эффективное управление многонациональной средой. Транзакционный анализ.	Тест

9	Мотивация труда, содержание и процессные теории мотивации труда	Суть мотивации труда. Теория нужды. Теория ожидания. Теория справедливого распределения. Теория организационной справедливости. Методы оценки мотивации, использование теста ТАТ.	Тест
12	Обучение на работе: оценка потребности в дизайне программы обучения, Методы донесения тренинга и оценки эффективности	Основы обучения и тренинга на работе. Тренинг, Обучение и Производительность труда. Процесс обучения в тренинге. Проведение тренинга. Критерии и процесс оценки эффективности тренинга. Организация и дизайн программы тренинга. Тренировка Ассертивного поведения. Принципы управленческих тренингов.	Эссе
13	Мотивация и оплата труда, влияние вознаграждения и наказания на поведение в работе	Методы оценки работы сотрудника и предоставления обратной связи. Взаимосвязь уровня оплаты труда и уровня занятости. Принципы построения карьеры в меняющейся организационной среде. Понятие психологического контракта.	Эссе
14	Стресс на рабочем месте и управление стрессом: источники стресса и издержки, работа со стрессом на рабочем месте.	Природа стресса. Источники стресса. Методы работы со стрессом на рабочем месте. Стресс на рабочем месте и управление стрессом: источники стресса и издержки, работа со стрессом на рабочем месте.	Тест

2.3.3 Лабораторные занятия

№	Наименование темы	Содержание темы	Форма текущего контроля
1	2	3	4
4.	Применение психологии в управлении человеческими ресурсами	Место психологии в управлении человеческими ресурсами. Преимущества использования психологии в управлении. Сложность использования психологических методик в управлении.	Отчет по лабораторной работе
6.	Отбор и оценка персонала: анализ рабочего места, достоверность данных	Основные методы отбора и оценки персонала. Методы анализа и описания рабочего места сотрудника. Оценка результатов тестирования на правильность и достоверность. Оценка других людей и установление раппорта. Принципы использования в бизнесе.	Отчет по лабораторной работе
7.	Отношения и ценности на рабочем месте, методы их измерения и оценки	Ценности, отношения и настроения на рабочем месте. Удовлетворенность результатами своего труда. Теории удовлетворенности сотрудников на рабочем месте. Вовлеченность в рабочий процесс.	Отчет по лабораторной работе
11.	Команды и развитие сотрудни-	Современные способы удержания сотрудников. Основные обязательства сотрудников в период принятия решения о карьерном росте. Типы карьер для мужчин и	Отчет по лабораторной работе

	чества, переговоры и убеждение.	женщин. Целеполагание и эффективная постановка целей. Тайм-менеджмент.	
--	---------------------------------	--	--

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрена.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к семинарским занятиям	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка к решению задач и тестов	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Подготовка докладов-презентаций	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г.
4	Подготовка к выполнению расчетно-графических заданий	Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
5	Подготовка к текущему контролю	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

3. Образовательные технологии

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются интерактивные формы проведения занятий. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

На лекции с элементами дискуссии осуществляется постановка и разрешение учебных проблем с различной степенью приобщения к этому обучающихся.

Предусматривается следующее методическое обеспечение: перечень вопросов и тем для обсуждения, контрольные вопросы. Проблемные занятия семинарского типа проводятся в форме совместного обсуждения поставленной проблемы для выработки общих решений или поиска новых идей. Цель – выявить как можно больше точек зрения и расширить горизонт мышления у обучающихся. Задачи преподавателя в этом случае: направлять дискуссию, задавать вопросы, предлагать пути решения, способствовать открытому обмену мнений.

По наиболее сложным и дискуссионным темам предусмотрено проведение научной дискуссии. Она проводится в форме вопросов, задаваемых обучающимися и преподавателем автору эссе или реферата, с последующим обсуждением различных точек зрения на проблему.

В процессе изучения двух разделов используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используется также такая образовательная технология как: работа в малых группах по разбору конкретных ситуаций.

Малые группы обучающихся (2–4 чел.) выполняют роль функциональных служб компаний, деятельность которых является предметом анализа и характеризуется данными, содержащимися в задании. В ходе анализа используются различные методы исследования (социально-экономические, эконометрические, маркетинговые и др.), на основании которых обучающиеся делают соответствующие выводы о состоянии и перспективах развития предприятия (организации), выявляют имеющиеся проблемы и предполагаемые пути решения, а затем в ходе обсуждения и группового штурма вырабатывают совместные решения.

Отдельные темы дисциплины предполагают решение тестовых заданий и расчетных задач. Это позволяет осуществлять текущий контроль знаний и умений по дисциплине.

Выполнение расчетно-графического задания и подготовка доклада-презентации позволяет в комплексе оценить знания, умения и навыки формируемых дисциплиной профессиональных компетенций.

Для формирования продуктивного мышления, терминологической грамотности и мотивации к творческому освоению учебного материала внедрены следующие образовательные технологии:

1. Игровое проектирование. Сущность данного метода интерактивного обучения слушателей заключается в разработке методик исследований. Игровое проектирование

предполагает: наличие исследовательской или методической проблемы и задач, о которых сообщает обучающимся преподаватель, или проблема выдвигается обучающимися; разделение обучающихся на небольшие соревнующиеся группы (возможно индивидуальное участие в игровом проектировании обучающихся); разработка участниками вариантов решений поставленной проблемы или задач; рецензирование выполненных разработок: проведение заседаний совета группы обучающихся, на котором участники публично защищают разработанные варианты решений проблемы.

2.. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся один раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с обучающимся по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов по результатам освоения программы курса и выполнения самостоятельных работ. Он предусматривает проверку готовности студентов к плановым занятиям, оценку качества и самостоятельности выполнения заданий на практических занятиях, проверку правильности решения поставленных задач.

Контрольные вопросы

Примерный перечень контрольных вопросов по разделу (теме) дисциплины № 1. Будущее науки организации труда и организационных культур, характеристики организаций
Как организационное разнообразие способствует конкурентному преимуществу организации?

Что означает для компании эффективное управление разнообразием? Как бы вы узнали, что компания хорошо справляется с управлением разнообразием?

Каковы преимущества эффективного управления разнообразием?

Как организации могут справиться с феноменом «влечение к подобию»? Оставьте без внимания, какие проблемы может вызвать эта тенденция?

Считаете ли вы, что законы и нормативные акты успешно устраняют дискриминацию на рабочем месте? Почему или почему нет?

Примерный перечень контрольных вопросов по разделу (теме) дисциплины № 2. Человек на рабочем месте, различные подходы изучения человека на рабочем месте

Типы межличностного поведения.

Природа человека.

Модель 5 основных характеристик человека.

Черты характера, подходящие организации.

Основы способностей человека.

Управление способностями человека в организации.

Важность психологии труда на предприятии.

Прошлое, настоящее и будущее психологии труда.

Примерный перечень контрольных вопросов по разделу (теме) дисциплины № 6. Отбор и оценка персонала: анализ рабочего места, достоверность данных

Навыки межличностного общения.

Разница между межличностными и коммуникативными навыками

Эффекты межличностного общения в организации

Разница между обслуживанием клиентов и навыками межличностного общения
Разница между межличностным и деловым общением

Примерный перечень контрольных вопросов по разделу (теме) дисциплины № 10. Мотивация и оплата труда, влияние вознаграждения и наказания на поведение в работе
Понятие, роль мотивации в определении эффективности работы сотрудников.
Классифицировать основные потребности работников.
Опишите, как определяются восприятия справедливости и последствия этих восприятий.
Понять важность наград и наказаний.
Применяйте теории мотивации для анализа проблем производительности.

Ситуация, «Метод кейсов»

Примерное Задания для решения кейс-задачи по разделу (теме) дисциплины № 3 Психология тру-да как наука – ее основы, области применения, исследования и текущее состояние

CASE-STUDY

Предположим, вам предложили работу в корпорации Jekyll, компании, занимающейся производством потребительских товаров. Работа в выбранной вами карьере. Корпорация Jekyll предложила вам должность, которая начнется через 2 недели после вашего окончания. Должностные обязанности привлекательны для вас, хорошо используют ваше обучение и по сути интересны. Похоже, что у компании хорошие финансовые возможности, и вы встретили человека, который будет вашим руководителем, который заверит вас, что будущие перспективы для вашей должности и карьеры хорошие. Несколько других выпускников вашей программы работают в корпорации Jekyll, и они весьма положительно говорят о компании и обещают пообщаться и пообщаться с вами, как только вы начнете. Как компания, корпорация Jekyll продвигает себя как организация справедливой торговли и устойчивого развития. Справедливая торговля - это торговое партнерство, основанное на диалоге, прозрачности и уважении, которое стремится к большей справедливости в международной торговле. Он способствует устойчивому развитию, предлагая лучшие торговые условия и обеспечивая права местных производителей и предприятий. Организации справедливой торговли активно участвуют в поддержке производителей и устойчивых методов ведения сельского хозяйства, а практика честной торговли запрещает использование детского или принудительного труда.

Вчера Габриэль Уттерсон, менеджер по персоналу в Jekyll Corporation, позвонил вам, чтобы обсудить первоначальные условия предложения, которые казались разумными и стандартными для отрасли. Однако, один аспект не был упомянут, ваша стартовая зарплата. Габриэль сказал, что Джекилл - внутренне прозрачная организация - нет никаких секретов. Хотя фирма очень хочет вас нанять, существуют ограничения на то, что она может себе позволить, и прежде чем делать официальное предложение, было разумно спросить, чего вы ожидаете. Габриэль хотел, чтобы ты подумал об этом и перезвонил завтра.

Перед вызовом Габриэль, вы думали долго и упорно о том, что было бы предпринять, чтобы принять предложение Джекилл Корпорации. Вы помните номер, который может совпадать или не совпадать с номером, который вы даете Габриэлю. Какую начальную зарплату вы бы приняли, чтобы принять предложение корпорации Jekyll?

Вопросы

1. Какую стартовую зарплату вы дадите Габриэлю? Какая зарплата представляет собой минимальное предложение, которое вы бы приняли? Если эти два числа разные, почему? Разве предоставление Габриэлю номера, отличного от вашего «внутреннего», нарушает прозрачную культуру корпорации Jekyll? Почему или почему нет?
2. Предположим, вы получили еще одно предложение от Hyde Associates. Как и работа в Jekyll, эта должность находится на выбранной вами карьере и в индустрии потребительских товаров. Предположим, однако, что вы читали в новостях, что «Hyde Associates подверглась

критике за неустойчивые производственные методы, которые могут быть вредными для окружающей среды. Кроме того, он подвергся критике за несправедливую торговую практику и за использование несовершеннолетних детей ». Изменится ли это, если вы захотите устроиться на работу? Почему или почему нет?

3. Эти сценарии основаны на исследованиях практики корпоративной социальной ответственности (КСО), которые показывают, что потребители, как правило, взимают арендную плату с компаний, которые не практикуют КСО. Другими словами, они обычно ожидают существенной скидки, чтобы купить продукт у Хайда, а не у Джекилла. Например, если бы Джекилл и Хайд продавали кофе, люди заплатили бы премию в 1,40 доллара за кофе у Джекилла и потребовали скидку в 2,4 доллара за кофе Хайд. Как вы думаете, это предпочтение переводит

Эссе

Примерные темы эссе по разделу (теме) дисциплины № 12 Обучение на работе: оценка потребности в дизайне программы обучения, Методы донесения тренинга и оценки эффективности.

Поговорите с менеджером компании. Узнайте о процедурах обучения в этой компании. Как проходят обучение сотрудники? Сколько часов проходят обучение сотрудников? Как эти процедуры обучения распространяются на сотрудника (наставник, компьютер, текст)?

Согласно вашим предложениям Как улучшить обучение? Как менеджер считает, что обучение можно улучшить?

Примерные темы эссе по разделу (теме) дисциплины № 13 Мотивация и оплата труда, влияние вознаграждения и наказания на поведение в работе

Почему человек должен быть особенно осторожным при принятии карьерных и личных решений?

Перечислите и объясните 7 шагов к логическому принятию решения

Назовите как минимум четыре фактора, которые следует учитывать при проведении самооценки, прежде чем принимать решение о карьере

Тест

Примерный тест по разделу (теме) дисциплины № 5 Персональные особенности: способности к обучению, интеллект и тестирование, тестирование типа личности

Человек, который способен распознавать, классифицировать и опираться на определенные особенности среды, получил бы высокую оценку _____ интеллекта.

- А) пространственное
- Б) лингвистическая
- С) натуралистом
- Д) телесный-кинестетический
- Е) межличностные

Джесси любит говорить и имеет очень хороший словарный запас. Можно сказать, что Джесси высоко оценивает интеллект _____, одного из множества интеллектов, определенных профессором Говардом Гарднером.

- А) натуралист
- Б) лингвистическая
- С) телесной-кинестетической
- Д), музыкальный
- Е) внутриличностные

_____ - это возможность использовать свой разум и тело для координации физических движений.

- А) Телесно-кинестетический интеллект

- Б) Знание эффективности ума
- В) Эмоциональный интеллект
- Д) Физико-когнитивная инфекция
- Е) Межличностный интеллект

_____ интеллект включает в себя изменение себя в соответствии с окружающей средой, изменение среды в соответствии с самим собой или поиск новой среды, в которой можно работать.

- А) Эмоциональные
- Б) Интерперсональная
- С) Внутрилиchnостный
- Д) Практическая
- Е) Телесный-кинестетический

Измерения личности Большой Пятерки включают экстраверсию, приятность, добросовестность, эмоциональную стабильность и:

- А) практический интеллект.
- Б) открытость опыту.
- С) честностью смирение.
- Д) интроверсия.
- Е) индивидуализм.

По словам исследователей, среди «большой пятерки» _____ имела самую сильную положительную корреляцию с эффективностью работы и эффективностью обучения.

- А) экстраверсия
- Б) совестливость
- В) эмоциональная стабильность
- Д) приятность
- Е) открытость к опыту

_____ - это вера в собственную самооценку, основанная на общей самооценке.

- А) Самоуважение
- Б) эгоцентризм
- С) Самоэффективность
- Д) Самооценка
- Е) Самопоглощение

Что из следующего показывает точную разницу между внутренним и внешним локусом контрольных уроков исследования?

- А) Внутренние органы показывают меньшую мотивацию работы, чем внешние.
- Б) Внутренние органы имеют тенденцию быть более тревожными, чем внешние.
- С) Внутренние органы получают более высокую заработную плату и большее повышение заработной платы, чем внешние.
- Д) Внутренние органы демонстрируют более низкую производительность при выполнении задач, чем внешние.
- Е) Существует более тесная связь между удовлетворенностью работой и эффективностью для внешних, чем для внутренних.

_____ компонент отношений отражает эмоциональный или «чувственный» компонент отношения.

- А) поведенческий
- Б) когнитивный
- С) аффективное
- Д) мыслительный
- Е) рациональное

_____ - это способность управлять собой и взаимодействовать с другими зрелыми и конструктивными способами.

- А) Самоконтроль
- Б) Самооценка
- В) Эмоциональный интеллект

D) Эмоциональное заражение

E) Экстраверсия

Что из следующего является одной из основных функций процесса восприятия?

A) Распознавание предметов

B) Создание отрицательного смещения

C) Оценка человека в чрезвычайно позитивной манере

D) Сознательно развивающееся неявное познание

E) Увеличение когнитивного диссонанса

Какой этап модели обработки социальной информации связан с кодированием и упрощением?

A) Стадия 1

B) Стадия 2

B) Стадия 3

D) Стадия 4

E) Стадия 5

Что-то, как говорят, заметно, когда это:

A) легко запомнить.

B) интерпретируется или переводится в ментальные представления.

B) выделяется из своего контекста.

D) эквивалентен ряду других объектов.

D) первым приходит наше внимание.

Эндрю считает, что блондинки менее мудры, а политики всегда коррумпированы, и будет рассматриваться как (n):

A) память событий.

B) определение.

B) стеклянный потолок.

Г) семантическая память.

E) стереотип.

На втором этапе процесса стереотипирования мы:

A) классифицировать людей по группам в соответствии с различными критериями, такими как пол, возраст, раса и род занятий.

B) сделать вывод, что все люди в определенной категории обладают одинаковыми чертами или характеристиками.

B) формировать ожидания других и интерпретировать их поведение в соответствии со схемами.

D) поддерживать стереотип, дифференцируя представителей меньшинств от себя.

E) отрицать, что различия существуют.

Когда был выпущен iPod, на рынке были спекуляции. Таким образом, продажи ноутбуков Apple Mac увеличатся из-за успеха iPod. Это убеждение было основано на представлении о том, что клиенты, имевшие большой опыт работы с iPod, купили бы компьютер Mac просто потому, что он сделан Apple Inc. Можно сказать, что на оценку повлиял эффект ____.

A) галоген

B) снисходительности

C) давность

D), контраст

E) семантическая

_____ представляет любые мысли или убеждения, которые автоматически активируются из памяти без нашего сознательного осознания.

A) Схема

B) Дефицит продукции

B) неявное познание

D) Причинная атрибуция

E) Когнитивный диссонанс

Модель атрибуции психолога Гарольда Келли имеет три измерения:

- А) консенсус, самобытность и последовательность.
- Б) последовательность, внешние факторы и управленческие последствия.
- В) консенсус, соответствие и внутренние факторы.
- Д) внутренние факторы, внешние факторы и соответствие.
- Е) индивидуализм, коллективизм и напористость.

Что из следующего находится в центре колеса разнообразия?

- А) Возраст
- Б) Личность
- С) Раса
- Д) Внешний вид
- Е) Доход

Примерный тест по разделу (теме) дисциплины № 8 Национальная культура как ментальная про-грамма, аспекты национальных культур

Что из следующего верно для социальной культуры?

- А) Культура врожденная, ее невозможно узнать.
- Б) Социальная культура является постоянной и неизменной.
- С) Социальная культура влияет на человека.
- Д) Социальная культура также известна как национальная культура.
- Е) Социальная культура никогда не является предписывающей.

Какое из следующих утверждений верно для организационной и социальной культуры?

- А) Социальная культура является побочным продуктом организационной культуры.
- Б) Организационная культура сильно зависит от индивидуальных различий.
- С) Индивидуальные различия не влияют на поведение человека на групповом и организационном уровнях.
- Д) Внутри организации индивидуум подвергается воздействию культуры организации.
- Е) Социальная культура - это экономический феномен, который разделяется между его членами.

_____ - способность точно интерпретировать неоднозначные межкультурные ситуации.

- А) Культурная ассимиляция
- Б) Внутригрупповой коллективизм
- С) Гуманная ориентация
- Д) Культурная разведка
- Е) Институциональный коллективизм

Размер проекта GLOBE, который указывает, сколько людей полагается на социальные нормы и правила, чтобы избежать неопределенности и ограничить непредсказуемость, называется _____.

- А) ориентация на производительность
- Б) избежание неопределенности
- С) будущая ориентация
- Д) институциональный коллективизм
- Е) расстояние мощности

_____, характеризуются как культуры «я» и «я», отдают приоритет индивидуальной свободе и выбору.

- А) Индивидуалистические культуры
- Б) Целостные культуры
- С) Коллективистские культуры
- Д) Пассивные культуры
- Е) Социалистические культуры

Люди в культурах с низким контекстом рассматривают время как _____.

- А) гибкий
- Б) жидкости
- С) многомерный
- Д) линейный

Е) эластичная

Элизабет стремится к многозадачности в течение большей части рабочего дня, в то время как Стив предпочитает делать одну вещь одновременно и только переходит к следующей задаче, когда она завершена. Что из перечисленного делает эта информация, скорее всего, указывает на Элизабет и Стив?

А) Стив приходит из культуры с высоким контекстом, а Элизабет - из культуры с низким контекстом.

В) Культура Стива подчеркивает гуманную ориентацию, в то время как Элизабет подчеркивает ориентацию на работу.

С) Элизабет имеет полихроническую концепцию времени, в то время как Стив имеет монохронную концепцию времени.

Д) Стив приходит из коллективистской культуры, а Элизабет - из индивидуалистической культуры.

Е) У культуры Элизабет есть высокая дистанция власти, в то время как у Стива малая мощность.

Четыре компонента цикла иностранного присвоения:

А) опережающая социализация; выбытие; дизъюнкция; и экспатриации.

Б) отбор; радикализация; изменение и приобретение; и социализация.

С) изменение и приобретение; инвестиции и лизинг; межкультурная и языковая подготовка; и репатриации.

Д) отбор и обучение; прибытие и корректировка; поселение и аккультурация; и вернуться домой и настроить.

Е) Применение, выбор, прибытие, настройка и обучение.

Китайцы, которые переезжают в Соединенные Штаты на работу, часто чувствуют, что их американские коллеги холодны и отстранены, так как они, как правило, гораздо менее заинтересованы в социализации, чем китайцы. Для китайцев жизнь в Америке часто сначала кажется одинокой. Тревога и сомнения, вызванные перегрузкой новых впечатлений и реплик, называются _____.

А) авто-сегрегация

В) культурный шок

С) общее укрепление

Д) репатриации

Е) отставание в культуре

Одним из способов минимизации культурного шока для экспатриантов является сопряжение семейств экспатриантов с (n) _____.

А) спонсор третьей страны

В) трудящийся-мигрант

С) иностранец-нерезидент

Д) спонсор принимающей страны

Е) национальный

Примерный тест по разделу (теме) дисциплины № 9 Мотивация труда, содержание и процессные теории мотивации труда

Какие из следующих двух категорий переменных влияют на мотивацию?

А) Политические факторы и социальные факторы

Б) Культурные факторы и правовые факторы

С) Личные факторы и контекстуальные факторы

Д) Социальные факторы и этические факторы

Е) Этические и правовые факторы

В иерархии потребностей Маслоу _____ потребность находится наверху.

А) безопасность

Б) любовь

В) самореализация

Г) почта

Е) физиологический

Джилл, менеджер среднего звена в Quest Technologies, очень амбициозна, независима и всегда ищет проблемы с высокой потребностью в достижениях. Каким из следующих способов компания будет поддерживать ее мотивацию и использовать ее способности?

А) Ей должны быть назначены задачи, которые требуют от нее координации с членами команды, а не самостоятельной работы.

Б) На нее должны быть поставлены умеренно сложные задачи.

С) Ей должны быть назначены такие задачи, чей успех / неудача зависит исключительно от удачи.

Д) Ее следует попросить проявлять сдержанность и не гордиться успешным выполнением поставленных задач.

Е) Она не должна получать отзывы о своих неудачах.

Психолог Дэвид Макклелланд предлагает, чтобы у топ-менеджеров была высокая потребность в _____ и низкая потребность в:

А) мощность; достижение.

Б) мощность; принадлежность.

В) принадлежность; мощность.

Г) достижение; мощность.

Е) принадлежность; достижение.

Что предполагает привнесение большего разнообразия в работу работника путем объединения специализированных задач сопоставимой сложности?

А) Расширение прав и возможностей

Б) Обогащение рабочих мест

С) Увеличение рабочих мест

Д) Ротация работы

Е) Вертикальная загрузка

Мистер Билл, кассир банка, отвечал за обработку депозитов и выплат. Недавно управляющий банком поручил Биллу дополнительные задачи по распространению дорожных чеков и продаже депозитных сертификатов. Какой из следующих подходов к перепроектированию работы это означает?

А) Ротация работы

Б) Увеличение рабочих мест

С) Распределение работы

Д) Обогащение рабочих мест

Е) Вертикальная загрузка

Согласно теории мотивации и гигиены Герцберга, признание и рост составляют _____, в то время как политика и зарплата компании являются _____ факторами.

А) негативные факторы; положительный

Б) мотиваторы; гигиена

В) факторы принадлежности; достижение

Д) внешние факторы; свойственный

Е) неудовлетворенность; отрицательный

Согласно модели мотивации и гигиены Герцберга, что является противоположностью удовлетворенности работой?

А) недовольство работой

Б) Нет удовлетворенности работой

В) удовлетворенность работой

Д) Нет неудовлетворенности работой

Е) Мотивация

_____ определяется как «привязывание членов организации к своим рабочим ролям; люди нанимают и выражают себя физически, познавательными и эмоционально во время выполнения ролей».

А) Удовлетворенность сотрудников

Б) Работа крафта

- В) командная работа
- Д) вовлечение сотрудников
- Е) Иерархическое лидерство

Что из нижеперечисленного является наиболее вероятной причиной, по которой работники ведут себя контрпродуктивно на рабочем месте?

- А) Низкая мотивация
- Б) принуждение придерживаться норм
- В) импульсный контроль
- Д) Чрезмерная нагрузка на внутренние и внешние факторы в организации
- Е) Высокий уровень удовлетворенности работой

Примерный тест по разделу (теме) дисциплины № 14 Стресс на рабочем месте и управление стрессом: источники стресса и издержки, работа со стрессом на рабочем месте.

Реакция «бой или бегство» и «экстренное реагирование» - это термины, которые часто используются для описания того, какое знакомое событие произошло?

- а. смех
- б. паника
- с. гомеостаз
- д. стресс

В соответствии с подходом человека к окружающей среде стресс возникает, когда:

- а. человек взаимодействует со своим окружением.
- б. есть несоответствие между идеализированным я и реальным я.
- с. Ролевые ожидания сбивают с толку и / или противоречивы.
- д. На нас влияют бессознательные личностные факторы.

Что из перечисленного является источником стресса (спроса) для людей на работе?

- а. изменение и отсутствие контроля
- б. определенность и предсказуемость рабочих задач
- с. делать одну вещь за раз
- д. известные технологии

Что из перечисленного НЕ является одним из четырех изменений разума и тела, чтобы подготовить человека к бою или бегству?

- а. высвобождение глюкозы жирных кислот в кровь
- б. депрессия иммунной системы
- с. повышенная бдительность благодаря улучшению зрения, слуха и других сенсорных процессов
- д. направление крови для мозга и крупных мышечных групп к коже и внутренним органам

Один из компонентов модели поведения типа А:

- а. агрессия и враждебность выражаются в ответ на конфликт.
- б. очень низкий риск нарушений здоровья, когда человек типа А находится в организации типа А.
- с. видя юмор в ситуациях.
- д. делать по одной вещи за раз.

Какие из следующих утверждений является верным?

- а. стресс имеет преимущества для здоровья и производительности
- б. стресс неизбежен в нашей жизни и не может быть предотвращен или управляем
- с. неработающие стрессы не имеют ничего общего с трудовой жизнью человека
- д. глобальная конкуренция является мощным инструментом снижения стресса на работе

Задачи, которые могут вызвать стресс, включают в себя все, НО что из следующего?

- а. беспокойство по поводу карьерный рост
- б. новые технологии
- с. имеем дело с гомеостазом
- д. работать над

Молодой одинокий родитель, который также пытается получить высшее образование, работая полный рабочий день, скорее всего, испытывает тип стресса, который возникает из-за:

- а. рабочая перегрузка.
- б. меж ролевой конфликт.
- с. роль неопределенности.
- д. внутри ролевой контент.

Кассиру в крупной сети скидок рекомендуется не предупреждать клиентов о дефектах, которые он обнаруживает в приобретаемых ими товарах со скидками. Это может вызвать его:

- а. подчиненный дискомфорт.
- б. Роль человека в конфликте.
- с. перегрузка ролей.
- д. внутри ролевой конфликт.

Что из перечисленного является частой причиной появления стресса?

- а. смерть любимого человека
- б. рабочая перегрузка
- с. упражнение аэробики
- д. этнические различия

Проблема участия возникает в организациях в результате:

- а. перерыв в работе.
- б. опоздание.
- с. прогулы.
- д. все ответы верны.

Основная проблема в _____ должна заключаться в усилении контроля со стороны работников.

- а. постановка целей
- б. ролевые переговоры
- с. повышение по работе
- д. редизайн работы

Возможно, одним из наиболее важных навыков управления временем для студентов является:

- а. делать с меньшим количеством сна.
- б. расстановка приоритетов работы, которая будет выполнена.
- с. польза от адреналина в последнюю минуту.
- д. эффективное использование свободного времени (стрижка газона, стирка и т. д.)

Учащиеся, чье основное упражнение - короткая прогулка к компьютеру, могут обнаружить, что они:

- а. иметь больше сопротивления стрессу.
- б. имеют более высокий уровень адреналина в крови в покое.
- с. медленнее, сильнее работает сердце.
- д. оправиться от стрессовых событий быстрее.

Лабораторные работы

Лабораторные работы

Работа, направленная на применение полученных знаний на практике и фиксацию результата в виде письменного отчета или презентации. Все задания в лабораторной работе структурированы по этапам и тесно связаны с практической работой студентов в классе, на предприятии или реальной рыночной среде.

Примерные задания для выполнения лабораторных работ по теме дисциплины 4.

Применение психологии в управлении человеческими ресурсами

Познай психологию организации (статья в формате АПА)

Цель этого задания - предоставить вам возможность взглянуть на психологию организации, темы психологии и дать вам возможность открыть для себя различные типы психологии.

Прочитайте статью в Интернете или в библиотеке одного из журналов.

Выберите статью, которая вас интересует.

Затем процитируйте статью в формате APA и напишите краткое содержание статьи на 1,5 - 2 страницы.

Включите: гипотезы, независимую (ые) переменную (и), зависимую (ые) переменную (ые), как данные были собраны (опрос, интервью, метаанализ и т. Д.), Размер выборки, где набирались участники, выводы и почему вам понравились или не понравились статья.

Приложите копию статьи к этому заданию.

Примерные задания для выполнения лабораторных работ по теме дисциплины 6. Отбор и оценка персонала: анализ рабочего места, достоверность данных

Набор сотрудников, которые соответствуют культуре

Вы работаете в местном книжном магазине. В магазине в настоящее время работает 50 сотрудников и растет. Это семейный бизнес, и у сотрудников возникает чувство принадлежности к этой компании. Бизнес ведется неформально, правил не так много, и люди чувствуют себя частью семьи. На работе много дружеских отношений, и сотрудники чувствуют, что они имеют большую самостоятельность в отношении того, как они выполняют свою работу. Обслуживание клиентов также очень важно в этой компании. Сотрудники отдела продаж часто общаются со своими клиентами о книгах и рекомендуют чтения, которые им могут понравиться. Поскольку компания растет, им нужно будет нанять несколько сотрудников в течение следующих месяцев. Они хотят установить методы найма и отбора, чтобы они могли нанимать людей, которые в значительной степени соответствуют текущей культуре.

Работая в группах или отдельных лицах, обсудите эффективность следующих инструментов набора персонала. Оцените каждый источник набора. Какие из них приведут кандидатов с высокой степенью соответствия текущей культуры компании?

- Газетная реклама
- Журнальная реклама
- радио реклама
- Найм клиентов
- Использование государственного агентства по безработице

Затем создайте вопросы для интервью для человека, который будет работать в торговом зале. Какие типы вопросов вы бы задали во время интервью, чтобы оценить личность-организацию? Как вы будете проводить собеседование (кто будет участвовать в процессе собеседования, где вы будете проводить собеседование и т. Д.), Чтобы максимизировать шансы того, кто подходит для организации с высоким уровнем подготовки?

Примерные задания для выполнения лабораторных работ по теме дисциплины 7. Отношения и ценности на рабочем месте, методы их измерения и оценки

Удовлетворенность и приверженность сотрудников

Опишите компоненты вашей работы, которые заставляют вас быть довольными и преданными.

Соотносятся ли вещи, которые вас устраивают, с факторами, которые обсуждаются в курсе? Если вы не удовлетворены работой, как этот фактор способствует вашему желанию хорошо выполнять свою работу и продолжать работать на своего нынешнего работодателя?

Какие предложения (разумные!), По вашему мнению, могут быть реализованы работодателем, повышают уровень удовлетворенности сотрудников.

Примерные задания для выполнения лабораторных работ по теме дисциплины 11. Команды и развитие сотрудничества, переговоры и убеждение.

Пример сотрудничества для развития сотрудничества, переговоров и убеждений.

Групповая динамика. Групповое поведение

Опишите время, когда вы были частью командного или группового проекта на работе или в университете.

Используя терминологию и теории, описанные в науке, опишите положительные и отрицательные признаки групповой динамики.
Опишите, как группа, включая себя в качестве члена группы, могла бы создать более эффективную группу.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену:

1. Организационные теории.
2. Социальные динамики в организации.
3. Климат и культура организаций.
4. Концепция социализации в организации.
5. Организационное развитие и изменение.
6. Организационная культура.
7. Факторы формирующие и поддерживающие организационную культуру.
8. Методы передачи организационной культуры всем сотрудникам.
9. Влияние национальной культуры на организационную.
10. Природа человека.
11. Модель 5 основных характеристик человека.
12. Черты характера, подходящие организации.
13. Основы способностей человека.
14. Управление способностями человека в организации.
15. Важность психологии труда на предприятии.
16. Прошное, настоящее и будущее психологии труда.
17. Вопросы кросс-культурных и мультинациональных коллективов в психологии труда.
18. Место психологии в управлении человеческими ресурсами.
19. Преимущества использования психологи в управлении.
20. Сложность использования психологических методик в управлении.
21. Персональные особенности и различия.
22. Способности к обучению и методы тестирования.
23. Определение типов личности при помощи тестов.
24. Основные методы отбора и оценки персонала.
25. Методы анализа и описания рабочего места сотрудника.
26. Оценка результатов тестирования на правильность и достоверность.
27. Ценности, отношения и настроения на рабочем месте.
28. Удовлетворенности результатами своего труда.
29. Теории удовлетворенности сотрудников на рабочем месте.
30. Вовлеченность в рабочий процесс.
31. Природа восприятия в различных культурах.
32. Межкультурные различия в восприятии поставленных целей и видения ситуации.
33. Отклонения и проблемы персонального восприятия.
34. Теории атрибуции.
35. Эффективное управление многонациональной средой.
36. Суть мотивации труда.
37. Теория нужды.
38. Теория ожидания.
39. Теория справедливого распределения.
40. Теория организационной справедливости.
41. Понятие психологического контракта.
42. Методы оценки работы сотрудника и предоставления обратной связи.
43. Взаимосвязь уровня оплаты труда и уровня занятости.
44. Принципы построения карьеры в меняющейся организационной среде.
45. Понятие групп и характеристики рабочих групп.
46. Методы контроля норм поведения, ролей и правил в группе.

47. Групповое взаимодействие и групповая эффективность.
48. Источники индивидуальной власти.
49. Источники функциональной и организационной власти.
50. Переговоры и устранение конфликтов.
51. Основы обучения и тренинга на работе.
52. Тренинг, обучение и производительность труда.
53. Процесс обучения в тренинге.
54. Проведение тренинга.
55. Критерии и процесс оценки эффективности тренинга.
56. Организация и дизайн программы тренинга.
57. Современные способы удержания сотрудников;
58. Основные обязательства сотрудников в период принятия решения о карьерном росте.
59. Типы карьер для мужчин и женщин.
60. Природа стресса.
61. Источники стресса.
62. Методы работы со стрессом на рабочем месте.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Кубанский государственный университет»

Направление 38.04.01 «Экономика»
Программа магистратуры «Экономика и управление»
Кафедра маркетинга и торгового дела

Дисциплина «Психология организации и поведение на работе»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Организационные теории.
2. Методы работы со стрессом на рабочем месте.
3. Приведите примеры практического применения методов разрешения конфликтов. Опишите ситуацию, использования в Вашей практике.

Критерии оценки вопросов билета:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если были даны полные ответы на все вопросы;
- оценка «хорошо», если были даны полные ответы на два вопроса в целом и дан не полный ответ на один из вопросов;
- оценка «удовлетворительно», если были даны не полные ответы на оба вопроса;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется если не были даны ответы на вопрос.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1 Основная литература:

1. *Robbins, Stephen P.* Organisational behaviour [Текст] / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. - 17th ed. Global ed. - Boston, ...[et al.]: Pearson, 2017. - 739 p., incl. glossary and indexes. - (Always Learning). - ISBN 978-1-292-14630-0: 5992 p.89 к.

5.2 Дополнительная литература:

1. *Mullins, Laurie J.* Management and organisational behaviour [Текст] / Laurie J. Mullins. - 4th ed. - London...[et al] : Pitman Publishing, 1996. - ISBN 0-273-61598-X: 4500 p.
2. Management and Organizational Behavior Classics [Текст] / edited by Matteson M. T. - Fourth edition. - Homewood: Irwin, 1989. - 545 p. - ISBN 025606895.

5.3. Периодические издания:

1. The American Journal of Psychology <https://www.jstor.org/journal/amerjpsyc>
2. International Journal of Psychology <http://www.iupsys.net/publications/journal/>
3. Asian American Journal of Psychology <https://www.apa.org/pubs/journals/aap/>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. URL: <http://www.unctad.org/Templates/Page.asp?intItemID=4118&lang=1> – Официальный сайт UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development).
2. URL: <http://hdr.undp.org>. – UN HDRO.
3. URL: <http://info.worldbank.org/> – Всемирный банк.
4. URL: <http://unctad.org> – UNCTAD.
5. URL: <http://globalization.kof.ethz.ch/> – KOF Index of Globalization.
6. URL: <http://www.un.org/> – UN DESA.
7. URL: <http://www.globalinnovationindex.org> – Cornell University.
8. URL: <http://www.goodcountry.org/overall> – Creative Commons Attribution.
9. URL: <http://epi.yale.edu/downloads> – Yale Center for Environmental Law and Policy.
10. URL: <http://foodsecurityindex.eiu.com> – Economist Intelligence Unit
11. URL: <https://www.worldenergy.org/> – World Energy Council. Available at
12. URL: <https://www.unido.org/> – UNIDO.
13. URL: <http://www.itu.int> – ITU.
14. URL: <http://www.tradingeconomics.com/industrial-production> – Trading economics.
15. URL: <http://247wallst.com/> – Wall-Street Journal.
16. URL: <https://www.worldcompetitiveness.com>. – The World Competitiveness Yearbook / IMD
17. URL: <http://www.weforum.org>. – The Global Competitiveness Report / WEF

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся является одной из важнейших составляющих образовательного процесса. Обучающимися в самостоятельном режиме выполняются практические задачи и сдаются на проверку в срок.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень информационных технологий.

1. Операционная система MS Windows.
2. Интегрированное офисное приложение MS Office.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для успешного освоения дисциплины студент использует такие программы как MS Word, MS Excel. Результаты представляет в MS Power Point.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. *Scopus* <http://www.scopus.com>
2. *Web of Science* <http://webofscience.com> ФГБУ «ГПНТБ России»
3. *Архивы научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН.* <http://archive.neicon.ru>
4. *Базы данных компании «Ист Вью Информейшн Сервисиз, Инк»*
<http://dlib.eastview.com>
5. *БД издательства SpringerNature* <http://npg.com>, <http://link.springer.com>,
<http://www.springerprotocols.com>, <http://materials.springer.com>,
<http://link.springer.com/search?facet-content-type=%22ReferenceWork%22>, <http://zbmath.org>
6. *Национальная электронная библиотека* <http://нэб.рф/>
7. *НЭБ eLIBRARY.RU* <http://www.elibrary.ru/>
8. *СПС Консультант Плюс ООО «Фактор Плюс»*
9. *ЭБД компании EBSCO Publishing* <http://search.ebscohost.com>
10. *ЭБС «BOOK.ru»* <https://www.book.ru>
11. *ЭБС «ZNANIUM.COM»* <http://www.znanium.com/>
12. *ЭБС «Университетская библиотека онлайн»* www.biblioclub.ru
13. *ЭБС «Юрайт»* <http://www.biblio-online.ru>
14. *ЭБС Издательства «Лань»* <http://e.lanbook.com/>
15. *Электронная библиотека grebennikon.ru* www.grebennikon.ru
16. *Электронные издания компании «Ист Вью Информейшн Сервисиз, Инк»*
<http://dlib.eastview.com>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины и оснащенность
1.	Занятия лекционного типа	Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Занятия семинарского типа	Аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, а также аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Лабораторные занятия	Лаборатории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Рабочие места, подключены к локальной сети факультета, имеют доступ к глобальной сети Интернет. Ауд. 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, 205А
4.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра маркетинга и торгового дела (ауд. 223, 224, 230, 236, 206А, 205Н, 218Н), ауд. А208Н
5.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
6.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета Ауд. 213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
7.	Курсовые работы	Кабинет для выполнения курсовых работ, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета Ауд. 213А, 218А