

Министерство науки и высшего образования 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
«28» мая 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДЭ.01.03 ПСИХОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО
ПОВЕДЕНИЯ

Направление
подготовки/специальности - 38.04.01 Экономика

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

Форма обучения – очная

Квалификация - магистр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины *Управление человеческими ресурсами* составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика»

Программу составил(и):
Е. М. Егорова, доцент, к. э. н.

Рабочая программа дисциплины *Управление человеческими ресурсами* утверждена на заседании кафедры маркетинга и торгового дела

протокол № 5 «10» апреля 2022 г.
Заведующий кафедрой А. Н. Костецкий

_____ подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета

протокол № 4 «17» апреля 2022 г.

Председатель УМК факультета/института Л. Н. Дробышевская

_____ подпись

Рецензенты:

_____ А. А. Полиди, руководитель направления стратегического консалтинга, старший партнер, ООО «Арка-групп»

_____ И. В. Раюшкина, заместитель директора Департамента международных связей КубГУ

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Психология организационного поведения»: 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 организационного поведения» относится к элективным дисциплинам 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 следующих компетенций:

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-2 Способен готовить аналитические материалы в области экономической политики и принятия стратегических решений	
ИПК-2.1 Применяет методы экономического анализа для подготовки аналитических материалов в области экономической политики и принятия стратегических решений	<i>Знает</i> основные концептуальные подходы психологии в организации и поведении на работе при руководстве коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий работников;
	<i>Умеет</i> анализировать и определять наиболее приемлемые концептуальные подходы психологии в организации и поведении на работе при руководстве коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий работников
	<i>Владеет</i> навыками анализа и определения наиболее приемлемых 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
ИПК-2.2 Представляет результаты проведенного анализа в виде аналитических материалов	<i>Знает</i> методы психологии в организации и поведении на работе при принятии организационно-управленческих решений в экономической деятельности хозяйствующих субъектов; методологические подходы психологии в организации и поведении на работе при проведении самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	<p><i>Умеет</i> выбирать наиболее оптимальные методы психологии в организации и поведении на работе при принятии организационно-управленческих решений в экономической деятельности хозяйствующих субъектов; обосновывать методологические подходы психологии в организации и поведении на работе при проведении самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой</p> <p><i>Владеет</i> навыками выбора наиболее оптимальных методов психологии в организации и поведении на работе при принятии организационно-управленческих решений в экономической деятельности хозяйствующих субъектов; навыками обоснования методологических подходов психологии в организации и поведении на работе при проведении самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой</p>

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зач. ед. (180 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице.

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		2-ой семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
Контактная работа, в том числе:	74	74			
Аудиторные занятия (всего):	44	44			
занятия лекционного типа	14	14			
лабораторные занятия	30	30			
практические занятия					
семинарские занятия					
Иная контактная работа:	30	30			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	26,7	26,7			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Самостоятельная работа, в том числе:	109	109			
Курсовая работа/проект (КР/КП) (подготовка)					
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	109	109			
Контроль:					
Подготовка к экзамену					
час.	180	180			

Общая трудо- емкость	в том числе кон- тактная работа	74	74			
	зач. ед	5	5			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по темам дисциплины.
Темы дисциплины, изучаемые во 2-ом семестре (*очная форма обучения*)

№	Наименование тем	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауди- торная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Будущее науки организации тру-да и организационных куль-тур, характеристики организаций	10	1		2	7
2.	Человек на рабочем месте, раз-личные подходы изучения чело-века на рабочем месте	10	1		2	7
3.	Психология труда как наука – ее основы, области приме-нения, исследования и текущее состояние	10	1		2	7
4.	Применение психологии в управлении человеческими ресур-сами	11	1		2	8
5.	Персональные особенности: способности к обучению, интел-лект и тестирование, тестирование типа личности	11	1		2	8
6.	Отбор и оценка персонала: анализ рабочего места, достовер-ность данных	11	1		2	8
7.	Отношения и ценности на рабочем месте, методы их измере-ния и оценки	11	1		2	8
8.	Национальная культура как ментальная программа, аспекты национальных культур	11	1		2	8
9.	Мотивация труда, содержание и процессные теории мотива-ции труда	11	1		2	8
10.	Мотивация и оплата труда, влияние вознаграждения и наказа-ния на поведение в работе	11	1		2	8
11.	Команды и развитие сотрудничества, переговоры и убежде-ние	11	1		2	8
12.	Обучение на работе: оценка потребности в дизайне про-граммы обучения, методы донесения тренинга и оценки эф-фективности	11	1		2	8
13.	Карьеры и управление карьерой: карьерный выбор, пол и кар-ьера	12	1		3	8
14.	Стресс на рабочем месте и управление стрессом: источники стресса и издержки, работа со стрессом на рабочем месте	12	1		3	8
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	153	14		30	109
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	26,7				26,7
	Курсовая работа					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				0,3
	Подготовка к текущему контролю					
	Общая трудоемкость по дисциплине	180	14		30	136

2.3 Содержание тем дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раз-дела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма теку-щего 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
3	Психология труда как наука – ее основы, области применения, исследование и текущее состояние	Роль психологии труда на предприятии. Прошрое, настоящее и будущее психологии труда. Вопросы кросс-культурных и мульти-национальных коллективов в психологии труда.	Контрольные вопросы
4	Применение психологии в управлении человеческими ресурсами	Место психологии в управлении человеческими ресурсами. Преимущества использования психологии в управлении. Сложность использования психологических методик в управлении.	Контрольные вопросы
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.	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
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.	Контрольные вопросы
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.	Контрольные вопросы
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.	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
11	Команды и развитие сотрудничества, переговоры и убеждение.	Современные способы удержания сотрудников. Основные обязательства сотрудников в период принятия решения о карьерном росте. Типы карьер для мужчин и женщин. Целеполагание и эффективная постановка целей. Тайм-менеджмент.	Контрольные вопросы
12	Обучение на работе: оценка потребности в дизайне программы обучения, Методы донесения тренинга	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.	Контрольные вопросы

	и оценки эффективности		
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.	Контрольные вопросы
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.	Контрольные вопросы

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий	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
3	Психология труда как наука – ее основы, области применения, исследования и текущее состояние	Роль психологии труда на предприятии. Прошлое, настоящее и будущее психологии труда. Вопросы кросс-культурных и мульти-национальных коллективов в психологии труда.	Кейс
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
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
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
8	Национальная культура как ментальная программа, аспекты	Природа восприятия в различных культурах. Межкультурные различия в восприятии поставленных целей и видения ситуации.	Тест

	национальных культур	Отклонения и проблемы персонального восприятия. Теории атрибуции. Эффективное управление многонациональной средой. Транзакционный анализ.	
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
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
11	Команды и развитие сотрудничества, переговоры и убеждение.	Современные способы удержания сотрудников. Основные обязательства сотрудников в период принятия решения о карьерном росте. Типы карьер для мужчин и женщин. Целеполагание и эффективная постановка целей. Тайм-менеджмент.	Отчет по лабораторной работе
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 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	Занятия лекционного и семинарского типа	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Выполнение лабораторных работ	Методические указания по выполнению лабораторных работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. 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 ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

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 предлагаемые 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 для проведения текущего контроля

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИПК-2.1 Применяет методы экономического анализа для подготовки аналитических материалов в области экономической политики и принятия стратегических решений	<i>Знает</i> основные концептуальные подходы психологии в организации и поведении на работе при руководстве коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий работников;	Контрольные вопросы, Тест	Вопрос на экзамене 1-25
		<i>Умеет</i> анализировать и определять наиболее приемлемые концептуальные подходы психологии в организации и поведении на работе при руководстве коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий работников	Кейс	
		<i>Владеет</i> навыками анализа и определения наиболее приемлемых 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	Отчет по лабораторной работе	
2	ИПК-2.2 Представляет результаты проведенного анализа в виде аналитических материалов	<i>Знает</i> методы психологии в организации и поведении на работе при принятии организационно-управленческих решений в экономической деятельности хозяйствующих субъектов; методологические подходы психологии в организации и поведении на работе при проведении самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой	Контрольные вопросы, Тест	Вопрос на экзамене 26-50

	<p><i>Умеет</i> выбирать наиболее оптимальные методы психологии в организации и поведении на работе при принятии организационно-управленческих решений в экономической деятельности хозяйствующих субъектов; обосновывать методологические подходы психологии в организации и поведении на работе при проведении самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой</p>	Кейс	
	<p><i>Владеет</i> навыками выбора наиболее оптимальных методов психологии в организации и поведении на работе при принятии организационно-управленческих решений в экономической деятельности хозяйствующих субъектов; навыками обоснования методологических подходов психологии в организации и поведении на работе при проведении самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой</p>	Отчет по лабораторной работе	

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерный перечень вопросов и заданий

Фонд оценочных средств дисциплины состоит из средств текущего контроля (практические задания) и промежуточной аттестации (экзамен).

В качестве оценочных средств, используемых для текущего контроля успеваемости, предлагается перечень вопросов, которые прорабатываются в процессе освоения курса. Данный перечень охватывает все основные разделы курса, включая знания, получаемые во время самостоятельной работы. Кроме того, важным элементом технологии является самостоятельное решение и сдача студентами заданий. Это полностью индивидуальная форма обучения. Студент рассказывает свое решение преподавателю, отвечает на дополнительные вопросы.

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 труда 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 дадите 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 предположение 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 сотрудники?

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.

- A) пространственное
- B) лингвистическая
- C) натуралистом
- D) телесный-кинестетический
- E) 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.

- A) натуралист
- B) лингвистическая
- C) телесной-кинестетической
- D), музыкальный
- E) внутриличностные

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

- A) Телесно-кинестетический интеллект
- B) Знание эффективности ума
- V) Эмоциональный интеллект
- D) Физико-когнитивная инфекция
- E) 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.

- A) Эмоциональные
- B) Интерперсональная
- C) Внутриличностный
- D) Практическая
- E) Телесный-кинестетический

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

- A) практический интеллект.
- B) открытость опыту.
- C) честностью смирение.
- D) интроверсия.
- E) 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
- В) 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
- В) когнитивный
- С) аффективное
- Д) мыслительный
- Е) рациональное

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

- А) Самоконтроль
- В) Самооценка
- В) Эмоциональный интеллект
- Д) Эмоциональное заражение
- Е) Экстраверсия

Что из следующего является одной из основных функций процесса восприятия?

- А) Распознавание предметов
- Б) Создание отрицательного смещения
- С) Оценка человека в чрезвычайно позитивной манере
- Д) Сознательно развивающееся неявное познание
- Е) Увеличение когнитивного диссонанса

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

- А) Стадия 1
- Б) Стадия 2
- В) Стадия 3
- Д) Стадия 4
- Е) Стадия 5

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

- А) легко запомнить.
- Б) интерпретируется или переводится в ментальные представления.
- В) выделяется из своего контекста.
- Д) эквивалентен ряду других объектов.
- Д) первым приходит наше внимание.

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

- А) память событий.
- В) определение.
- В) стеклянный потолок.
- Г) семантическая память.
- Е) стереотип.

На втором этапе процесса стереотипирования мы:

- А) классифицировать людей по группам в соответствии с различными критериями, такими как пол, возраст, раса и род занятий.
 - Б) сделать вывод, что все люди в определенной категории обладают одинаковыми чертами или характеристиками.
 - В) формировать ожидания других и интерпретировать их поведение в соответствии со схемами.
 - Д) поддерживать стереотип, дифференцируя представителей меньшинств от себя.
 - Е) 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 _____.

- А) галоген
- Б) снисходительности
- С) давность
- Д), контраст
- Е) семантическая

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

- А) Схема
- Б) Дефицит продукции
- В) неявное познание
- Д) Причинная атрибуция
- Е) 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 программа, 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
- В) 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 монохромную 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) мощьность; достижение.
- Б) мощьность; принадлежность.
- В) принадлежность; мощьность.
- Г) достижение; мощьность.
- 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, познавательнo 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. имеют 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 АРА 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 культуре 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 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.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен/зачет)

Оценивание компетенций осуществляется в форме экзамена. Критерием оценки является правильность ответов на поставленные вопросы.

Вопросы к экзамену

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

46. Современные способы удержания сотрудников;
47. Основные обязательства сотрудников в период принятия решения о карьерном росте.
48. Типы карьер для мужчин и женщин.
49. Природа стресса. Источники стресса.
50. Методы работы со стрессом на рабочем месте.

Образцы билетов к экзамену

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

**Направление 38.04.01 «Экономика»
Программа магистратуры «Экономика и менеджмент»
Кафедра маркетинга и торгового дела
Дисциплина «Психология организационного поведения»**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Организационные теории. Социальные динамики в организации.
2. Методы работы со стрессом на рабочем месте.

Заведующий кафедрой, к. э. н., доцент _____ **А. Н. Костецкий**
(подпись)

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

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 учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная 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.

2. *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.

3. Management and Organizational Behavior Classics [Текст] / edited by Matteson M. T. - Fourth edition. - Homewood: Irwin, 1989. - 545 p. - ISBN 025606895.

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

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/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

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

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ)) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
12. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
14. zbMath <https://zbmath.org/>
15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
18. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки).
2. Scopus <http://www.scopus.com>
3. Web of Science <http://webofscience.com> ФГБУ «ГПНТБ России»
4. Архивы научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. <http://archive.neicon.ru>
5. Базы данных компании «Ист Вью Информейшн Сервисиз, Инк» <http://dlib.eastview.com>
6. 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>
7. Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>
8. НЭБ eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru/>
9. СПС Консультант Плюс ООО «Фактор Плюс»
10. ЭБД компании EBSCO Publishing <http://search.ebscohost.com>
11. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
12. ЭБС «ZNANIUM.COM» <http://www.znanium.com/>
13. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» www.biblioclub.ru
14. ЭБС «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru>
15. ЭБС Издательства «Лань» <http://e.lanbook.com/>
16. Электронная библиотека grebennikon.ru www.grebennikon.ru
17. Электронные издания компании «Ист Вью Информейшн Сервисиз, Инк» <http://dlib.eastview.com>

Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .

8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--plai/voproxy_i_otvety

5.4 Перечень информационных технологий

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

5.5 Перечень необходимого программного обеспечения

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

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

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.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения лабораторных работ Лаборатория информационных и управляющих систем 201Н Лаборатория экономической информатики 202Н	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютеры, ноутбуки Оборудование: ПК, Терминальные станции, Усилитель автономный беспроводной	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus 1С: Предприятие 8 SPSS Statistics
Лаборатория экономики и управления 212Н	Презентации и плакаты, Многофункциональный профессиональный видео детектор банкнот и ценных бумаг, Счетчики банкнот,	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

	Инфракрасный детектор банкнот и ценных бумаг, Универсальный детектор банкнот и ценных бумаг, Детектор подлинности банкнот, Ящик денежный, Планшетный импринтер, Усилитель автономный беспроводной	
--	--	--

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд. 213 А, 218 А)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus