

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»
Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма

Р. М. Прытков

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Методические указания

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» для обучающихся по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 43.03.01 Сервис

Оренбург
2019

УДК 005(07)
ББК 65.291.6-21я7
П 85

Рецензент – доцент, кандидат педагогических наук О.В. Бурдюгова

Прытков, Р.М.
П 85 Организационное поведение : методические указания / Р.М. Прытков;
Оренбургский гос. ун-т. - Оренбург: ОГУ, 2019. - 30 с.

Методические указания содержат задания, общие требования к содержанию, структуре, изложению и оформлению контрольной работы по дисциплине «Организационное поведение».

Методические указания по подготовке контрольной работы по дисциплине «Организационное поведение» предназначены для обучающихся направления подготовки 43.03.01 Сервис заочной формы обучения.

УДК 005(07)
ББК 65.291.6-21я7

© Прытков Р. М., 2019
© ОГУ, 2019

Содержание

Введение	4
1 Общие положения по выполнению контрольной работы.....	6
2 Порядок представления к защите и защита контрольной работы.....	6
3 Общие требования к содержанию и оформлению контрольной работы	7
4 Задания для выполнения контрольной работы.....	13
5 Литература, рекомендуемая для выполнения контрольной работы	25
5.1 Основная литература.....	25
5.2 Дополнительная литература	26
5.3 Периодическая литература	26
5.4 Интернет-ресурсы	27
Приложение А Примеры таблиц и рисунков для теоретической части контрольной работы.....	29

Введение

Дисциплина «Организационное поведение» направлена на знание основ организационного поведения, что позволяет описать поведение персонала, объяснить причины его поступков, спрогнозировать поведение, и соответственно, управлять им в организации, а также полнее раскрыть потенциал персонала организации.

Дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана, изучается обучающимися по направлению подготовки бакалавриата 43.03.01 Сервис заочной формы обучения.

Основная цель дисциплины состоит в овладении методами и приемами управления поведением личностью и группы в организации, а также умением прогнозировать собственное поведение в различных ситуациях, возможности профессионального продвижения или более высокого вознаграждения для повышения эффективности деятельности организации.

Для изучения дисциплины «Организационное поведение» огромное значение имеют не только лекционные и практические занятия, но и углубленная самостоятельная работа обучающегося с научной литературой, а также приобретение знаний и опыта, которые помогают реализовать необходимые компетенции, а именно: способностью работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; готовностью к организации контактной зоны предприятия сервиса.

Одним из этапов изучения дисциплины «Организационное поведение» является выполнение обучающимися контрольной работы. Выполнение контрольной работы позволяет расширить знания обучающихся, а также усилить понимание ими существа изучаемых проблем, формировать убеждение в необходимости постоянного творческого, исследовательского развития.

В процессе выполнения контрольной работы обучающиеся приобретают необходимые навыки: умение отбирать и критически оценивать нужный материал, пользоваться специальной литературой в области организационного поведения, анализировать имеющиеся данные, сопоставлять факты, делать теоретические и практические выводы.

В данных методических указаниях представлены рекомендации к содержанию и оформлению контрольных работ по дисциплине «Организационное поведение», порядок их выполнения, задания и список рекомендуемой литературы.

После самостоятельного изучения всех тем курса обучающиеся должны подготовить и в установленные сроки предоставить на кафедру контрольную работу в соответствии с заданием и методическими указаниями по ее выполнению, приведенными далее. После защиты контрольной работы обучающиеся допускается к зачету, которым завершается изучение данного курса.

При выполнении контрольной работы обучающиеся должны показать глубокие знания экономической и управленческой литературы, действующих законодательных актов, умение подбирать, изучать и обобщать материалы из различных источников информации, владение методологией организационного поведения и её применения при анализе конкретных практических ситуаций.

1 Общие положения по выполнению контрольной работы

Контрольная работа должна носить творческий характер и содержать теоретические и практические аспекты организационного поведения.

Особое внимание при написании контрольной работы необходимо уделить изучению публикаций в периодических изданиях за последние пять лет. После подбора и тщательного изучения подобранных литературных источников и практического материала начинается процесс написания контрольной работы.

Качественно выполненная контрольная работа характеризуется раскрытием сущности изучаемой проблемы и изложением собственной позиции по дискуссионным вопросам.

Простое переписывание прочитанного материала, изложение дискуссионных вопросов без формирования собственной позиции, описание текущих инструкций, без аналитического осмысливания практического материала может послужить причиной низкой оценки выполненной контрольной работы, так как такая работа не отражает умение автора (обучающегося) самостоятельно и творчески использовать имеющийся материал и сочетать его с теоретическими знаниями, полученными при изучении дисциплины «Организационное поведение».

2 Порядок представления к защите и защита контрольной работы

К защите контрольной работы допускаются обучающиеся, выполнившие все требования учебного плана и программы по дисциплине «Организационное поведение».

Подготовленная контрольная работа подписывается обучающимся и представляется преподавателю на проверку в установленные сроки (за две

недели до начала сессии) на кафедру. Проверка контрольных работ ведущим преподавателем осуществляется в течение десяти дней после их сдачи.

Если в результате проверки обнаружены ошибки, неполный объем или низкое качество оформления работы, она возвращается обучающимся для доработки или переделки. Замечания руководителя в письменном виде представляются обучающемуся. На титульном листе делается отметка «Доработать» или «Переделать».

При соответствии контрольной работы установленным требованиям руководитель ставит на титульном листе отметку «К защите».

3 Общие требования к содержанию и оформлению контрольной работы

Выполненная контрольная работа по дисциплине «Организационное поведение» должна соответствовать следующим требованиям:

- работа должна быть выполнена и представлена на рецензирование в срок, установленный преподавателем;
- задачи следует решать в том порядке, в каком они определены во введении контрольной работы;
- контрольную работу следует оформить в соответствии со стандартом организации ([СТО 02069024.101 – 2015 «Работы студенческие. Общие требования и правила оформления»](#)).

Обучающиеся, не получившие зачет по контрольной работе, к зачету не допускаются. Если выполнение контрольной работы вызывает затруднения, следует обратиться за устной или письменной консультацией на кафедру.

Контрольная работа состоит из следующих обязательных разделов: титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключение, список использованных источников, приложения (если имеются).

Примеры оформления титульного листа контрольной работы и ее содержания приведены в [СТО 02069024.101 – 2015 «Работы студенческие. Общие требования и правила оформления»](#) (страница 78).

Введение - вступительная часть основного текста контрольной работы. Введение состоит из обязательных элементов, которые необходимо правильно сформулировать (таблица 1).

Введение по объему должно составлять 1-1,5 страницы.

Далее рассмотрена структура и содержание основной части контрольной работы.

Текст основной части контрольной работы состоит из двух разделов, охватывающих теоретические и практические вопросы.

Таблица 1 - Структура введения контрольной работы

Элемент введения	Комментарий к формулировке
Актуальность темы	Раскрыть суть исследуемой проблемы, показать ее актуальность и степень проработанности в трудах экономистов. Желательно при демонстрации актуальности привести ряд статистических или фактических данных, характеризующих важность проблемы. Недопустимо при формулировке актуальности использовать общеизвестные и банальные вещи (например, общепринятых определений). Ссылки на список литературы во введении обычно не приводят. В целом актуальность прописывается в рамках 1-2 абзацев, занимая не более половины страницы.
Цель работы	Должна заключаться в решении исследуемой проблемы путем ее анализа. Цель отвечает на вопрос: «что должно быть достигнуто в ходе выполнения работы?» (например, «рассмотрение теоретических аспектов по...»).
Задачи работы	Определяются исходя и в развитие цели работы. Задачи должны быть ответом на вопрос: «Как будет достигнута цель исследования?» Задачи контрольной работы, как правило, формулируются по содержанию разделов.
Информационная база исследования	Перечислить источники информации, используемые для данного исследования.
Методы исследования	Перечислить методы исследования, используемые в работе.

В основной части контрольной работы должны присутствовать иллюстрации (таблицы, схемы, графики и т.п.) с соответствующими ссылками и комментариями, которые придают тексту ясность и конкретность (Приложение А).

Также рекомендуется по итогам каждой главы (раздела) в конце приводить основные выводы (или результаты), полученные в данном разделе, наиболее важные с точки зрения поставленной цели и задач контрольной работы. Главный критерий при определении качества главы (раздела) – это полнота и качество выполнения поставленных и решаемых в данном разделе задач.

Необходимо придерживаться следующей структуры основной части контрольной работы: обучающийся раскрывает общетеоретические проблемы темы, излагает понятийный аппарат, критически осмысливает взгляды управленцев, экономистов, социологов, психологов и других специалистов на исследуемую проблему. Основная часть контрольной работы должна включать принципы, правила, цели, задачи, функции, структуру, методы или способы, стратегии, относящиеся к выделенной проблеме или экономическому явлению.

Во втором разделе контрольной работы следует разобрать и решить определенные практические ситуации, которые необходимы для закрепления практических навыков и умений обучающихся по данной дисциплине.

Структурные единицы основной части (разделы, подразделы, пункты) должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста, за исключением введения, содержания, заключения и приложений. Заголовки должны четко и кратко отражать содержание структурной единицы основного текста.

Заголовки следует печатать с абзацного отступа без точки в конце, не подчеркивая. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Переносы слов в заголовках не допускаются.

Например, тема контрольной работы «Общая характеристика поведенческих теорий лидерства»:

1 Теоретические основы поведенческих теорий лидерства

1.1 Понятие и сущность поведенческих теорий лидерства

1.2 Классификация лидеров по типам

Заключение - завершающая часть основного текста контрольной работы.

В заключении приводятся основные результаты проведенных обучающимися работ по теоретическому и практическому изучению вопросов контрольной работы. Заключение не включается в общую нумерацию структурных единиц текста, его размещают на отдельной странице, располагая слово «Заключение» посередине поля страницы с первой прописной буквы. Заключение должно быть представлено на 1-1,5 страницах.

Список использованных источников приводится в конце документа. Он должен содержать сведения о научной, учебной, информационной, нормативно-технической, справочной, периодической литературе, использованной при написании контрольной работы, в соответствии с требованиями [СТО 02069024.101 – 2015 «Работы студенческие. Общие требования и правила оформления»](http://osu.ru/doc/385), размещенного на сайте ОГУ <http://osu.ru/doc/385>.

Список использованных источников должен включать 10-15 источников, включая литературу за последние 5 лет.

Приложениями могут быть, например, графический материал, таблицы большого формата. Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием сверху посередине страницы слова «Приложение» и его обозначения, а под ним в скобках для обязательного приложения пишут слово «обязательное», а для информационного «рекомендуемое» или «справочное». Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой.

Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте. Приложения обозначают прописными буквами русского алфавита, начиная с А (за исключением букв Ё, З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь), которые приводят после слова «Приложение».

Текст контрольной работы должен быть кратким, точным, не допускающим различных толкований, логически последовательным. В тексте должны применяться научно-экономические термины, обозначения и определения, установленные соответствующими стандартами или общепринятые в научно-экономической литературе.

В контрольной работе не допускается применять обороты разговорной речи.

За содержание работы, достоверность приведенных данных, несёт ответственность ее автор (обучающийся).

Страницы должны быть пронумерованы. Общая нумерация страниц работы начинается с титульного листа, однако номер на нем не ставится. Примерный объем работы – 15 - 20 страниц печатного текста формата А4.

Содержание работы оценивается по следующим основным критериям: грамотность, логика в изложении, критический анализ предлагаемого материала, наличие выводов, соответствие языкового оформления текста научному стилю изложения, самостоятельность в подборе и использовании дополнительных источников. Не допускается прямая переписка текстов из источников без цитирования и соответствующих ссылок.

Сроки представления контрольной работы устанавливаются в соответствии с учебным планом.

В случае если контрольная работа не будет зачтена, её необходимо доработать, учитывая все замечания ведущего преподавателя (руководителя). Исправления следует выполнять на отдельных листах как приложение к контрольной работе. Не исключается возможность, в случае необходимости, повторного выполнения всей контрольной работы. Новый вариант выполненной контрольной работы представляется на проверку преподавателю вместе с первоначальным вариантом.

Контрольная работа оценивается «зачтено»/«не зачтено» (таблица 2) в соответствии с критериями оценки контрольных работ. Оценка «зачтено»/«не зачтено» выставляется на титульном листе работы.

На работу могут быть даны замечания, в которых следует дать рекомендации по устранению допущенных в контрольной работе ошибок.

Если контрольная работа получила оценку «не зачтено», то в замечаниях следует указать причины такой оценки.

Таблица 2 – Критерии оценки контрольной работы по дисциплине «Организационное поведение»

Оценка	Критерии
зачтено	выставляется в случае если обучающийся показывает хорошие знания изученного материала по предложенным вопросам; хорошо владеет основными терминами и понятиями; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы контрольной работы; полностью раскрывает смысл предлагаемых вопросов и заданий; показывает умение формулировать выводы и обобщения по теме заданий; умеет тесно увязывать теорию с практикой, правильно обосновывает принятое решение; соблюдает правила оформления контрольной работы
не зачтено	выставляется обучающемуся при наличии серьезных упущений в процессе изложения материала; неудовлетворительном знании базовых терминов и понятий; отсутствии логики и последовательности в изложении ответов на предложенные вопросы; если не выполнены один или несколько структурных элементов (практических заданий) контрольной работы; не соблюдает правила оформления контрольной работы

Контрольная работа не может быть зачтена при наличии в ней хотя бы одного из нижеперечисленных недостатков:

- контрольная работа выполнена не по вариантам, представленным в таблице 3;

- контрольная работа не соответствует требованиям данных методических указаний.

4 Задания для выполнения контрольной работы

Тематика контрольных работ составлена таким образом, что охватывает главные аспекты изучаемой дисциплины «Организационное поведение». Выбор номера темы теоретической части контрольной работы осуществляется по номеру зачетной книжки и первой буквы фамилии обучающегося в соответствии с таблицей 3. Обучающийся может выбрать тему теоретической части контрольной работы, не вошедшую в примерную тематику контрольных работ при согласовании с преподавателем.

Задание 1 выполняется обучающимися по варианту, который представлен ниже в таблице.

Таблица 3 – Выбор варианта примерных тем теоретической части контрольной работы по дисциплине «Организационное поведение»

Первая буква фамилии обучающегося	Последняя цифра шифра зачетной книжки обучающегося									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
А - Й	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9
К - Т	20	11	12	13	14	15	16	17	18	19
У - Я	30	21	22	23	24	25	26	27	28	29

Примерные варианты теоретической части контрольных работ по дисциплине «Организационное поведение»:

Вариант 1

1 Организационные цели как интегратор группового и индивидуального поведения в организации.

Вариант 2

1 Показатели удовлетворенности трудом в исследовании организационного поведения.

Вариант 3

1 Исследование групповых норм и групповой сплоченности.

Вариант 4

1 Должностные инструкции как средство управления поведением в организации.

Вариант 5

1 Кросскультурные исследования организационных культур.

Вариант 6

1 Социально-психологический портрет руководителя.

Вариант 7

1 Исследование стиля лидерства.

Вариант 8

1 Исследование эффективности руководства.

Вариант 9

1 Ориентации руководителя в процессе принятия решения.

Вариант 10

1 Система управления конфликтом в организации.

Вариант 11

1 Методы исследования организационного поведения.

Вариант 12

1 Маркетинговое поведение персонала: диагностика и модификация.

Вариант 13

1 Осуществление нововведений на предприятии как социально-психологическая проблема управления.

Вариант 14

1 Исследование типов инновационного поведения.

Вариант 15

1 Роль свойств темперамента личности на характер, стиль работы, отношения с окружающими.

Вариант 16

1 Управление организационным поведением индивида: наставничество.

Вариант 17

1 Стимулирование труда и мотивирование работников как способы управления организационным поведением.

Вариант 18

1 Роль направленности личности на поведение человека в организации.

Вариант 19

1 Организационная культура и организационный порядок.

Вариант 20

1 Особенности типов отклонений в поведении людей в организации.

Вариант 21

1 Эмоции и их роль в трудовом поведении человека.

Вариант 22

1 Общая характеристика поведенческих теорий лидерства.

Вариант 23

1 Особенности власти, основанной на принуждении и вознаграждении.

Вариант 24

1 Особенности организационного поведения лиц, принадлежащих к различным этносам.

Вариант 25

1 Особенности организационного поведения в условиях изменений в организации.

Вариант 26

1 Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения.

Вариант 27

1 Подходы к изучению поведения человека в организации.

Вариант 28

1 Тестирование как один из методов определения личностных качеств работников.

Вариант 29

1 Сплоченность группы и эффективность ее работы.

Вариант 30

1 Основные технологии управления людьми в организации.

Второй раздел для всех вариантов одинаков.

Во втором разделе контрольной работы необходимо разобрать и решить определенные практические ситуации.

Пример названия второго раздела контрольной работы:

2 Практическая часть

2.1 Факторы международной среды (Латфуллин Г.Р., Громова О.Н.)

Цель. Глубже изучить экономические, социальные, национальные и другие особенности различных стран, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний, занимающихся международным бизнесом.

Задание. На основании данных таблицы 4 приведите примеры конкретных факторов в каждой группе и определите, какое влияние они оказывают (на что влияют и каким образом).

Таблица 4 - Факторы международной среды и их влияние на организационное поведение и организационную культуру компании

Группы факторов	Конкретные факторы	Влияние на организационное поведение и организационную культуру компании
Социальные факторы	1	
	2	
	3	
Этические факторы	1	
	2	
	3	
Юридические факторы	1	
	2	
	3	
Политические факторы	1	
	2	
	3	
Экономические факторы	1	
	2	
	3	
Национальные факторы	1	
	2	
	3	

2.2 Культурный шок и культурная адаптация

Цель. Выявить факторы, препятствующие культурной адаптации.

Задание. В таблице 5 приведено несколько типичных причин возникновения культурного шока у работников международной компании, направленных на новое место в другую культурную среду. Дополните этот перечень, перечислив еще 10–15 причин, и предложите способы возможного преодоления культурного шока.

Таблица 5 - Причины и способы преодоления культурного шока

Типичные причины культурного шока	Способы преодоления культурного шока
Чужой язык	
Другая система ценностей	
Иные нормы поведения	
...	

2.3 Источники различий в характеристиках личности

Личность имеет общие и уникальные черты. Каждая личность имеет отличия от другой личности в одном, но в другом может быть схожа с ней. Источники различия в характеристиках личности представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Источники различий в характеристиках личности

Необходимо заполнить пропуски по двум группам факторов (наследственный и социально-культурный).

2.4 Основные свойства темперамента

Личность человека внешне проявляется в типах его поведения которое может быть стабильным и нет. Эти типы появляются в единстве с его направленностью на себя и внутренним миром, называются интраверсией и с направлением на окружающих экстраверсией образуют 4 типа темперамента.

Темперамент – индивидуально-психологическое свойство человека, обуславливающее динамические особенности его психической деятельности.

Различают четыре основных типа темперамента: сангвиник, флегматик, холерик, меланхолик.

Основные свойства темперамента представлены в таблице 6. Необходимо заполнить пустые клетки, т.е. обозначить уровень выраженности (степень проявления).

Таблица 6 – Основные свойства темперамента

Свойства темперамента	Тип темперамента			
	холерический	сангвинический	флегматический	меланхолический
Уравновешенность				
Настроение				
Эмоции				
Речь				
Терпение				
Адаптация				
Контактность				
Отношение к критике				
Отношение к нововведениям				
Поведение в сложной ситуации				
Самооценка				
Подверженность влиянию				

Сангвиник – стабильный экстраверт.

Сангвиник быстро сходится с людьми, жизнерадостен, легко переключается с одного вида деятельности на другой, быстро переучивается, но не любит однообразной работы.

Флегматик – стабильный интроверт.

Флегматик ровен в поведении. Ему чужды скоропалительные решения, он медленно переключается с одного вида деятельности на другой, долго адаптируется в новых условиях, малоактивен.

Холерики – это неустойчивые, нестабильные экстраверты.

Холерики отличаются большой работоспособностью, активностью, бьющей через край энергией. Нередко вслед за подъемом активности наступает период депрессии, упадка сил. Настроение холерика неустойчиво. Даже незначительный повод может его изменить.

Меланхолик – нестабильный интроверт.

Меланхолики повышено впечатлительны, эмоциональны, отзывчивы и легкоранимы. Они медленно осваиваются и привыкают к переменам жизни. В экстремальных ситуациях у меланхолика чаще, чем у людей с другими типами темпераментов, возникает паническое состояние, уныние, тоска.

2.5 Структура коммуникации

Коммуникация (лат. communicatio, от communico – делаю общим, связываю, общаюсь) – контакт, предполагающий обмен информацией между субъектами.

Важными структурными элементами коммуникации являются: сообщение, коммуникативные каналы и средства, кодирование и декодирование информации, применяемое по мере необходимости, обратная связь, или отчет получателя. Полнота и своевременность передачи данных в значительной степени определяется и помехоустойчивостью коммуникативной системы, что отражено на рисунке 2.

В данном задании необходимо расставить последовательно этапы коммуникационного процесса.

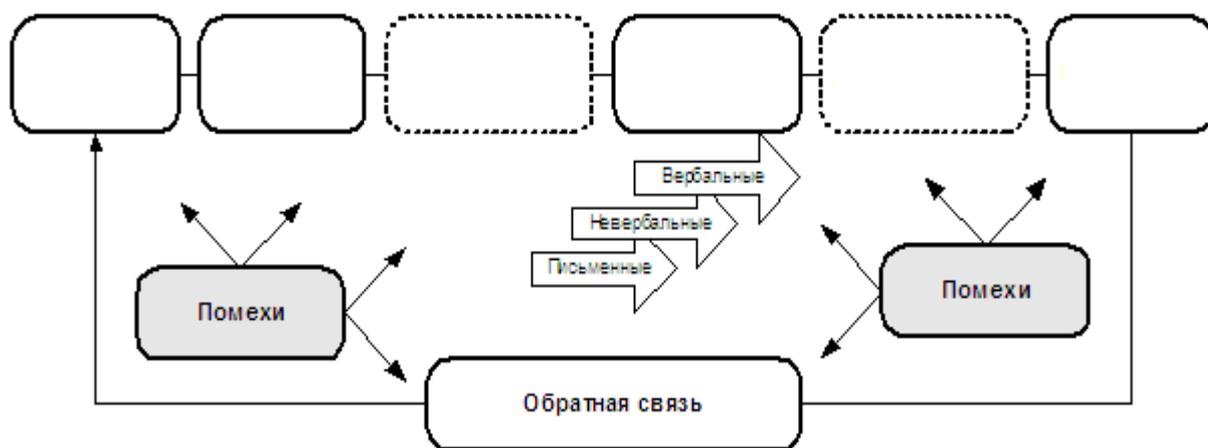


Рисунок 2 - Структура коммуникации

2.6 Формирование группового поведения в организации

Группа – реально существующее образование, в котором люди собраны вместе, объединены каким-то общим признаком, совместной деятельностью или помещены в какие-то идентичные условия, обстоятельства и определенным образом осознают свою принадлежность к этому образованию.

Эффективность деятельности организации определяется не только усилиями отдельных людей, а в большей степени результативностью их совместной деятельности. Человек выполняет свои трудовые обязанности во взаимодействии с другими, являясь членом группы, в рамках которой он работает. Решение проблем, стоящих перед группой требует совместных усилий, обладающих различными знаниями, квалификацией, опытом, профессиональной подготовкой. Однако для достижения эффективных результатов совместной деятельности необходимо правильно сформировать группу и научить всех ее членов навыкам совместной работы, а также умению объединять и концентрировать усилия на решении общих задач. Участвуя в работе группы, человек может существенно изменить свое личностное поведение. Это обуславливает важность изучения проблем формирования и функционирования групп.

Необходимо заполнить рисунок 3, т.е. выделить типы групп по различным классификационным признакам.

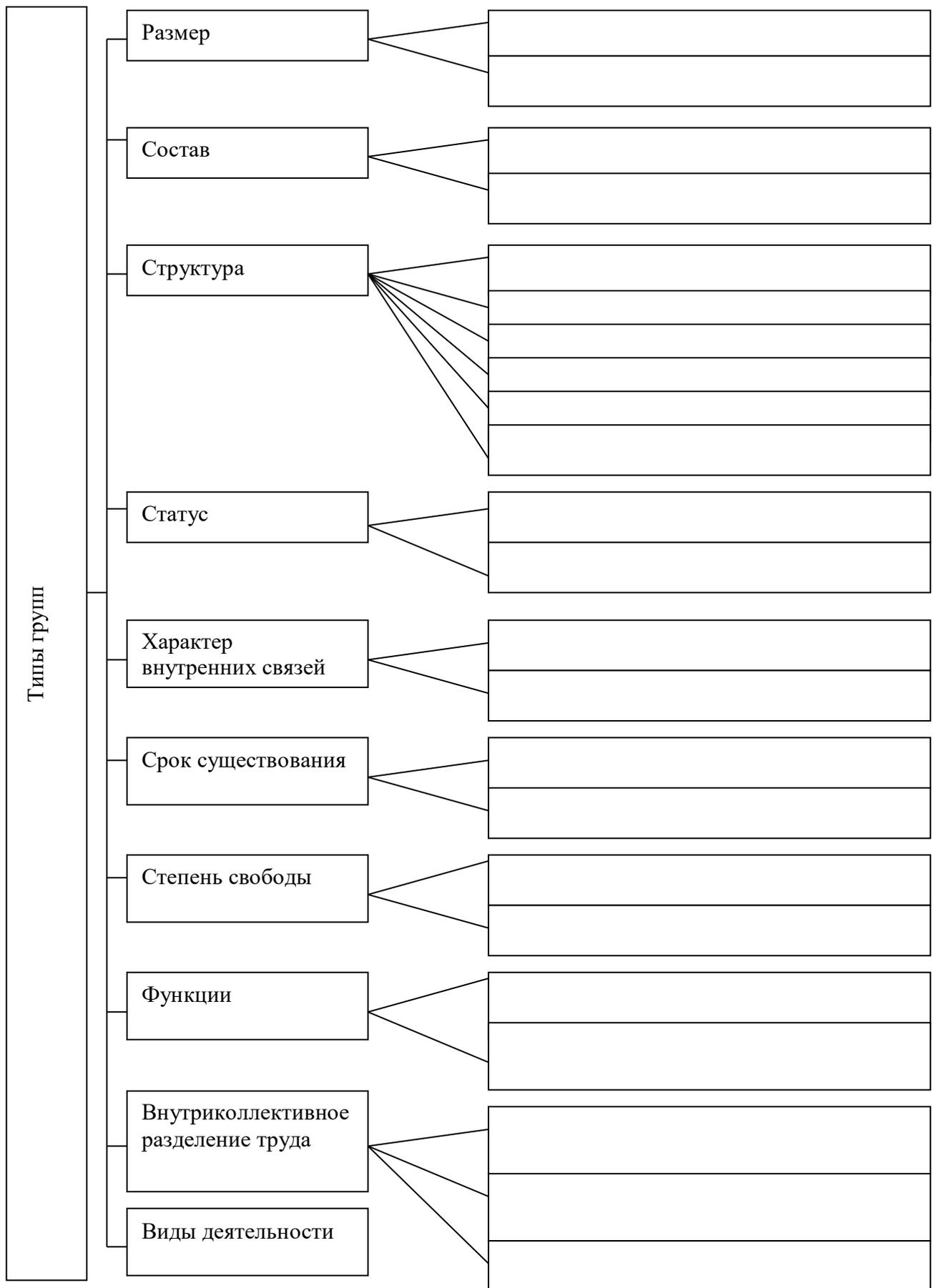


Рисунок 3 - Классификация групп

5 Литература, рекомендуемая для выполнения контрольной работы

5.1 Основная литература

1 Басенко, В. П. Организационное поведение : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - Москва: Дашков и К, 2012. - 381 с. - Прил.: с. 236-363. - Библиогр.: с. 378-380. - ISBN 978-5-394-01312-6.

2 Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] / Красовский Ю. Д. - Юнити-Дана, 2012. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>

3 Горьканова, Л. В. Организационное поведение (практикум) [Электронный ресурс] : для студентов, обучающихся по программам высшего профессионального образования по специальностям 100101.65 Сервис, 080505.65 Управление персоналом, 100103.65 Социально-культурный сервис и туризм, направлениям подготовки 100100.62 Сервис, профиль «Социально-культурный сервис»; 080200.62 Менеджмент, профили подготовки «Антикризисное управление», «Производственный менеджмент», «Логистика», «Маркетинг», «Менеджмент рекламного дела», «Общий профиль»; 080400.62 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» / Л. В. Горьканова, В. К. Воробьев; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет.образоват. учреждение высш. проф. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Электрон.текстовые дан. (1 файл: Kb). - Оренбург: ОГУ, 2013. -AdobeAcrobatReader 6.0.

4 Горьканова, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб.пособие / Л. В. Горьканова, Р. М. Прытков; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет.образоват. учреждение высш. проф. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Электрон.текстовые дан. (1 файл: Kb). - Оренбург: ОГУ, 2011. -AdobeAcrobatReader 5.0.

5.2 Дополнительная литература

1 Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / Л. В. Згонник. - Москва: Дашков и К, 2013. - 232 с.: табл. - Библиогр.: с. 230-231. - ISBN 978-5-394-01733-9.

2 Веснин, В. Р. Основы менеджмента : учебник / В. Р. Веснин. - М.: Проспект, 2011. - 306 с. - ISBN 978-5-392-01791-1.

3 Зайцев, Л. Г. Организационное поведение : учебник / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. - М.: Магистр, 2008. - 460 с. - ISBN 978-5-9776-0051-4.

4 Занковский, А. Н. Организационная психология : учеб. пособ. для вузов / А. Н. Занковский. - М.: Форум, 2009. - 648 с - ISBN 978-5-91134-299-9.

5 Кочеткова, А. И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учеб. пособие / А. И. Кочеткова; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, ИБДА. - М.: Дело, 2008. - 946 с. - ISBN 978-5-7749-0503-4.

6 Мотивация персонала : учеб. пособие: практ. задания (практикум) / Ю. Г. Одегов [и др.]. - М. : Альфа-Пресс, 2010. - 640 с - ISBN 978-5-94280-420-6.

7 Резник, С. Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом», «Муниципальное и государственное управление» / С. Д. Резник, И. А. Игошина ; под общ. ред. С. Д. Резника. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 256 с.

5.3 Периодическая литература

1 Российское предпринимательство: журнал. – М: Издательство «Креативная экономика».

2 Проблемы теории и практики управления: журнал. - М.: Агенство «Роспечать».

3 Экономика и управление: журнал. - СПб.: Агенство «Роспечать».

4 Менеджмент в России и за рубежом: журнал. - М.: Агенство «Роспечать».

5.4 Интернет-ресурсы

1 <http://slovari.yandex.ru/> - На портале представлены толковые словари, энциклопедии, словари иноязычных слов, орфографические словари, этимологические словари, словарь синонимов.

2 <http://www.management.com.ua/> - Интернет-портал, который содержит обзоры и статьи, комментарии и рецензии, новости и интервью о качестве ведения бизнеса, управление финансами и персоналом, бизнес-образование и др.

3 <http://infomanagement.ru/> - Интернет-портал, который содержит материалы по теории и практике менеджмента: новости, статьи, книги, лекции.

4 <http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал - бизнес-портал предназначен для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий. Основой портала является электронная библиотека деловой литературы и документов, а также бизнес-форум по различным аспектам теории и практики организации, планирования и управления деятельностью предприятий.

5 <http://elibrary.ru/> – eLIBRARY.RU - крупнейшая в России электронная библиотека научных публикаций, обладающая богатыми возможностями поиска и получения информации. Библиотека интегрирована с Российским индексом научного цитирования (РИНЦ) - созданным по заказу Минобрнауки РФ бесплатным общедоступным инструментом измерения и анализа

публикационной активности ученых и организаций. eLIBRARY.RU и РИНЦ разработаны и поддерживаются компанией «Научная электронная библиотека».

6 <http://bukvy.net/> - Электронная библиотека книг и периодических изданий по экономике, управлению, менеджменту и психологии.

7 <http://praktikmanager.ru/> - Информационный сайт по менеджменту. Теория и практика для студентов.

8 <http://infomanagement.ru/> - Инфо-менеджмент – портал, на котором собраны литература (книги, лекции, периодические издания) по менеджменту и управлению, а также представлены мировые и российские новости, посвященные управлению.

9 <http://www.consultant.ru> - Официальный сайт компании «КонсультантПлюс», представляющий собой справочную правовую систему.

Приложение А (справочное)

Примеры таблиц и рисунков для теоретической части контрольной работы

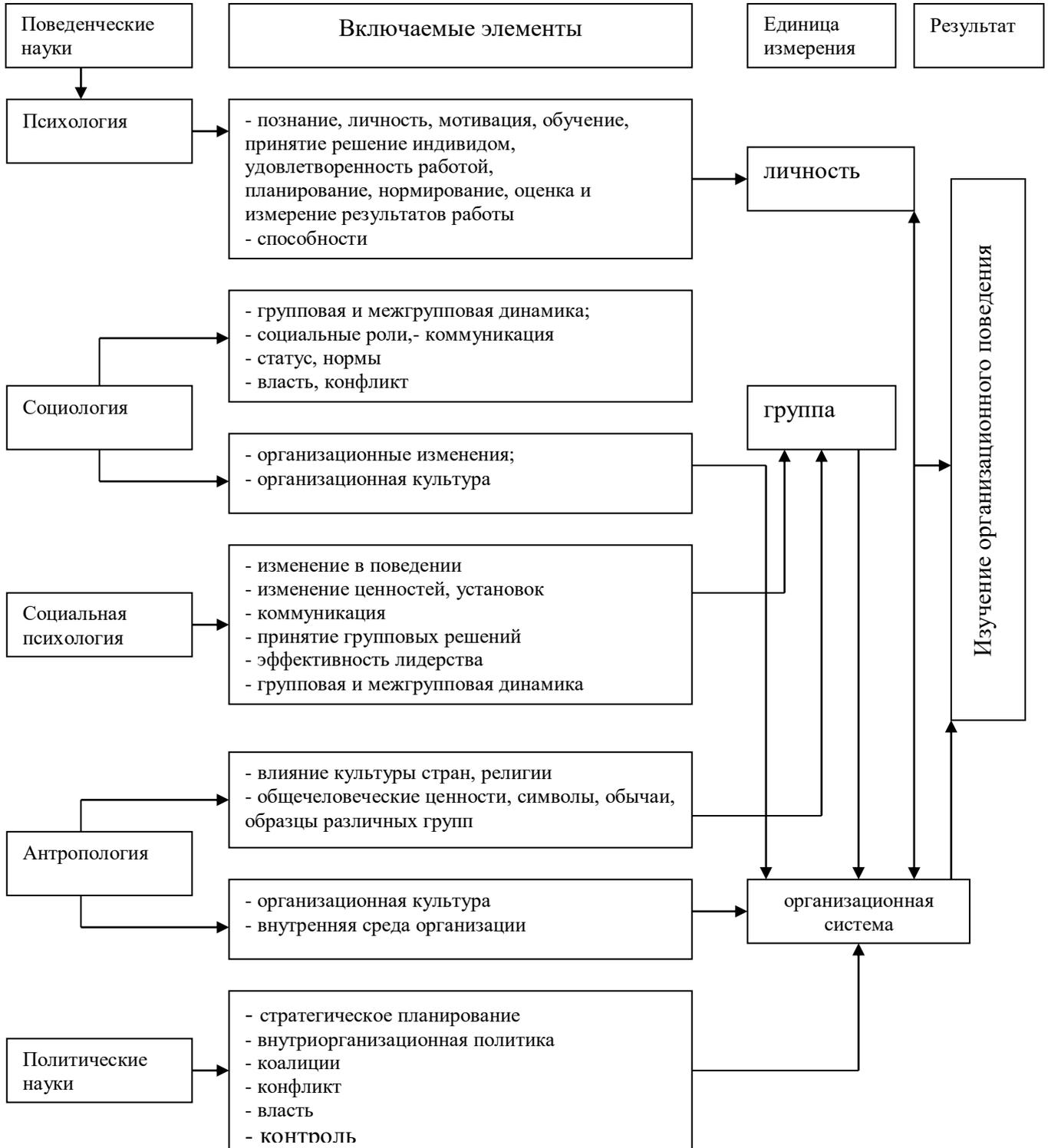


Рисунок А.1 – Взаимосвязь организационного поведения с поведенческими науками

Таблица А.1 – Ценности личности

Абсолютные ценности	Операционные ценности
Комфортная жизнь	Амбициозность
Интересная жизнь	Широта мышления
Ощущение достижения	Развитие способностей
Мир во всем мире	Легкий нрав
Стремление к красоте	Любовь к чистоте
Равенство	Мужество
Безопасность семьи	Склонность к поощрению
Свобода	Стремление прийти на помощь
Счастье	Честность
Внутренняя гармония	Воображение
Любовь	Независимость
Уверенность в завтрашнем дне	Интеллект
Удовольствие	Логичность мышления
Спасение души	Способность любить
Самоуважение	Покорность
Социальное признание	Вежливость
Настоящая дружба	Ответственность
Мудрость	Самоконтроль