



Автономная некоммерческая образовательная организация  
высшего образования  
«Воронежский экономико-правовой институт»  
(АНОО ВО «ВЭПИ»)



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Организационное поведение

(наименование учебной дисциплины (модуля))

Менеджмент организации

(наименование ДПП повышения квалификации)

Форма обучения Очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендована к использованию Филиалами АНОО ВО «ВЭПИ».

Воронеж  
2018

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) разработана в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минобрнауки России от 01 июля 2013г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», ФГОС ВО направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1-Н и локальных нормативных актов АНОО ВО «ВЭПИ».

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры менеджмента  
(наименование кафедры)

Протокол от « 18 » января 2018 г. № 6

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_



(подпись)

И.В. Куксова

(инициалы, фамилия)

Руководитель обучения по программе \_\_\_\_\_

(подпись)



(инициалы, фамилия)

Н.И. Кузьменко

Разработчики:

доцент

(занимаемая должность)



(подпись)

Н.И. Кузьменко

(инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_  
(занимаемая должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

## 1.1. Цель учебной дисциплины (модуля) «Организационное поведение»

Целью изучения дисциплины является овладение методами организационного проектирования, методами стратегического планирования, распределения и делегирования полномочий, технологией реализации управленческих методов и функций, способами разрешения конфликтных ситуаций, методами анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций для формирования эффективной организационного поведения предприятия.

## 1.2. Задачи учебной дисциплины (модуля)

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

1.2.1. изучение принципов и функций управления;

1.2.2. освоение навыков выбирать организационную структуру, разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

1.2.3. изучение основных теорий конфликтов, современных технологий управления персоналом;

1.2.4. овладение методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций, в том числе в межкультурной среде.

## 1.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины (модуля)

Процесс изучения данной дисциплины (модуля) направлен на освоение (совершенствование) у слушателей следующих компетенций (трудовых функций):

№ п/п	Наименование компетенции (трудовой функции)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
1.	ОПК-3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и	принципы и функции управления.	выбирать организационную структуру, разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами организации, планировать и осуществлять	методами организационного проектирования, методами стратегического планирования, распределения и делегирования полномочий, технологией реализации

	делегировать полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	управленческих методов и функций
2.	ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	основные теории конфликтов, современные технологии управления персоналом	проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, в том числе в межкультурной среде	способами разрешения конфликтных ситуаций, методами анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций

#### 1.4. Объем учебной дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов
Аудиторные занятия (всего):	18
В том числе:	
Лекции (Л)	8
Практические занятия (Пр)	10
Лабораторная работа (Лаб)	
Самостоятельная работа слушателя (СРС)	18
В том числе:	
<i>Реферат (Реф)</i>	
Вид промежуточной аттестации (контроль)	3
Общая трудоемкость (часов)	36

#### 1.5. Содержание учебной дисциплины (модуля)

Наименование раздела, темы	Количество аудиторных часов				СРС	Контроль
	Всего	в том числе по видам учебных занятий				
		Л	Пр	Лаб		
1	2	3	4	5	6	7
Тема 1. Понятие организационного поведения	4	1	1		2	Реферат

Наименование раздела, темы	Количество аудиторных часов			СРС	Контроль	
	Всего	в том числе по видам учебных занятий				
		Л	Пр			Лаб
1	2	3	4	5	6	7
Тема 2. Компоненты организационного поведения	4	1	1		2	Индивидуальное задание
Тема 3. Типология поведения	4	1	1		2	Реферат
Тема 4. Формирование, поддержание, изменение организационного поведения	5	1	2		2	Индивидуальное задание
Тема 5. Ценности как ядро организационного поведения и отношение к труду	5	1	2		2	Индивидуальное задание
Тема 6. Диагностика корпоративного поведения	7	1	2		4	Индивидуальное задание
Тема 7. Оценка организационного поведения	7	2	1		4	Индивидуальное задание
	36	8	10		18	

### Тематическое содержание учебной дисциплины

Тема 1. Понятие организационного поведения - 1 час.

Понятие организационного поведения предприятия. Типы организационного поведения. Формирование организационного поведения. Факторы формирования организационного поведения.

Тема 2. Компоненты организационного поведения - 1 час.

Ценностно-нормативная структура организационного поведения. Классификация ценностей. Смысложизненные ценности. Универсальные ценности. Партикулярные ценности. Компоненты культуры, две группы ценностей. Игровая структура организационного поведения. Язык Лозунг Легенды - Игры и маневры - Ролевые модели.

Тема 3. Типология поведения – 1 час.

Нормы и правила организационного поведения. Особенности в зависимости от рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке и в обществе. Виды организационного поведения.

Тема 4. Формирование, поддержание, изменение организационного поведения - 1 час.

Целенаправленное формирование (изменение) организационного поведения. Принятие компанией определенной культуры. Формирование

элементов организационного поведения. Условия оптимальной организации деятельности фирмы.

Тема 5. Ценности как ядро организационного поведения и отношение к труду – 1 час.

Признаки сильной (высокой) организационного поведения. Слабая организационное поведение. Методы поддержания организационного поведения.

Тема 6. Диагностика корпоративного поведения – 1 час.

Этапы диагностики. Инструменты диагностики. Анализ документов. История развития организации. Стратегические документы компании. Организационная структура. Управление персоналом. Системы планирования и контроля. Внутренние и внешние системы коммуникаций. Обход фирмы «Внешность» фирмы. Первое впечатление. «Проходная». Второе впечатление. «Проходная». Обход фирмы. Третье впечатление. Анкетирование персонала организации. Методы диагностики

Тема 7. Оценка организационного поведения - 2 часа.

Влияние культуры на организационную эффективность определяется ее соответствием общей стратегии организации. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Два пути влияния организационного поведения на жизнь организации.

### **1.6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы слушателей по учебной дисциплине (модулю)**

Основными видами самостоятельной работы при изучении дисциплины являются:

- выполнение индивидуальных заданий разнообразного характера;
- выполнение тестовых заданий;
- подготовка и написание рефератов;
- выполнение расчётно-графических работ.

Реферат

Для начала работы над рефератом необходимо выбрать тему и подобрать по ней литературу. В качестве литературных источников могут выступать монографии, сборники, различные справочные издания, периодические издания. Затем необходимо ознакомиться с содержанием литературы, со справочным аппаратом издания, изучить оглавление книги. Выборочно, бегло прочить отдельные части или главы книги, сделать краткие записи по прочитанному материалу. Составить план написания реферата по следующей схеме:

Введение.

Во введении реферата обосновать выбор данной темы, коротко рассказать о том, почему она заинтересовала автора.

I глава. Вступительная часть. Эта короткая глава должна содержать несколько вступительных предложений, непосредственно вводящих в тему реферата.

II глава. Основная научная часть реферата. Здесь в логической последовательности излагается материал по теме реферата. Эту главу целесообразно разбить на подпункты (с указанием в оглавлении соответствующих страниц).

III глава. Заключение. Выводы. В этой главе автор подводит итог работы, делает краткий её анализ и формулирует выводы.

Теперь можно приступать к написанию самого реферата.

Оформление реферата.

Титульный лист. На титульном листе пишется тема реферата, фамилия, имя, отчество ученика, название учебного заведения.

Оглавление реферата. В начале реферата должно быть дано оглавление, в котором указываются номера страниц по отдельным главам. Каждая глава текста должна начинаться с нового листа, независимо от того, где окончилась предыдущая.

Текст реферата. Текст пишется по плану на одной стороне листа. Сокращения слов в тексте реферата не используются. В конце работы прилагается список использованной литературы. Литературные ссылки следует располагать в столбик в следующем порядке:

- нормативные документы;
- книги по теме реферата (по алфавиту авторов);
- газетно-журнальные статьи (по алфавиту авторов статей, с указанием названий газет и журналов, года издания и номера);

- электронные ресурсы.

Для написания реферата лучше использовать листы писчей бумаги стандартного формата.

Текст следует писать на одной стороне листа, который должен иметь поля: 3 см – с левой стороны, 1 см – с правой стороны (это придаёт удобство для сшивания листов).

Объём реферата должен быть 20 – 25 страниц, которые должны быть пронумерованы.

Тесты.

При тестировании необходимо четко уяснить особенности предлагаемого вида тестов и способ его выполнения.

Время, отводимое на выполнение теста, может варьироваться от 10 до 20 минут в зависимости от общего уровня подготовленности слушателя, этапа изучения темы, вида теста. Тестовые задания выполняются на отдельном листе бумаги, на котором указывается фамилия слушателя, группа, номер варианта.

При выполнении тестового задания необходимо:

- внимательно прочитать задание;

- записать ответы только цифрами и буквами, указав вначале задания, а затем выбранную цифру или букву, которая соответствует правильному ответу.

Индивидуальное задание.

При выполнении индивидуальных заданий необходимо показать способность к самостоятельному поиску и анализу информации по данной теме, а также оформить информацию в виде, удобном для восприятия.

Прежде чем приступить к выполнению задания, следует изучить соответствующий теоретический материал по учебнику или конспекту лекций и подробно разобрать приведенные там примеры; разобрать задания, рассмотренные на практических занятиях.

Индивидуальное задание должно соответствовать выбранной теме.

Выполнение индивидуального задания проходит по следующей схеме:

- Подбор информационного источника;
- Ответы на поставленные вопросы;
- Использование наглядности и иллюстративности;
- Примеры;
- Доказательство собственных утверждений;
- Общий вывод по заданию.

Расчетно-графические работы.

Приступая к решению задания, надо разобраться в условии задачи и рисунке.

Перед решением каждой задачи надо выписать полностью ее условие с числовыми данными, составить аккуратный эскиз в масштабе и указать на нем в числах все величины, необходимые для расчета.

Решение должно сопровождаться краткими, последовательными и грамотными без сокращения слов объяснениями и чертежами, на которых все входящие в расчет величины должны быть показаны в числах. Надо избегать многословных пояснений и пересказа учебника. При пользовании формулами или данными, отсутствующими в учебнике, необходимо кратко и точно указывать источник (автор, название, издание, страница, номер формулы).

Не следует вычислять большое число значащих цифр, вычисления должны соответствовать необходимой точности.

Графики, схемы следует выполнять при помощи чертежных принадлежностей.

Все параметры, необходимые для расчета: векторы, оси координат, углы, размеры должны быть изображены на рисунке.

Графики и схемы должны быть аккуратными, их размеры должны позволить ясно показать размерность; указывать единицы получаемых величин нужно обязательно. Расчёты необходимо сопровождать краткими пояснениями (какие формулы или теоремы применяются, как получаются те или иные результаты и т. д.) и подробно излагать весь ход расчетов.



## **1.7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения учебной дисциплины (модуля)**

### **1.7.1. Основная литература**

№ п/п	Библиографическое описание (автор(ы), название, место изд., год изд., стр.)
1	Грошев И. В., Краснослободцев А. А. Организационная культура: учебник [Электронный ресурс] / М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 535 с. - 978-5-238-02384-7

### **1.7.2. Дополнительная литература**

№ п/п	Библиографическое описание (автор(ы), название, место изд., год изд., стр.)
1	Корсакова А. А., Захарова Т. И. Организационная культура: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.: Евразийский открытый институт, 2008. – 190 с. - 978-5-374-00148-8

## **1.8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины (модуля)**

1. Министерство регионального развития Российской Федерации - <http://www.minregion.ru>

2. Официальная Россия. - Сервер органов государственной власти Российской Федерации - <http://www.gov.ru>

3. Regions.ru. Новости Федерации. - Федеральный информационный портал <http://www.regions.ru>.

4. Российское образование. Федеральный портал. - <http://www.edu.ru/>.

5. Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации. - <http://минобрнауки.рф/>.

6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. - <http://fcior.edu.ru/>.

7. Сайт АНОО ВО «ВЭПИ». - <http://vepi.ru/information/>.

## **1.9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по учебной дисциплине; включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

1. Использование на занятиях электронных изданий;
2. Компьютерное тестирование;
3. Подготовка проектов с использованием электронного офиса.

## **1.10. Образовательные технологии**

Для обеспечения качественного образовательного процесса применяются следующие образовательные технологии:

10.1. Традиционные: объяснительно-иллюстративные, иллюстративные, объяснительные.

10.2. Инновационные: дифференцированные, информационные, информационно-коммуникационные, модульные, игровые, проблемные и др.

10.3. Интерактивные: кейс-технология, проектная технология, тренинг, мозговой штурм и др.

### 1.11. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины (модуля)

№п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Лекционные аудитории	Средства звуковоспроизведения и мультимедийный комплекс для презентаций
2.	Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием	ПК, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet
3.	Учебные кабинеты для практических занятий (семинаров)	Учебные рабочие места, оснащенные программным продуктом «КонсультантПлюс», «Гарант»
4.	Библиотека	Каталожная система библиотеки – для обучения слушателей умению пользоваться системой поиска литературы
5.	Читальный зал библиотеки	Рабочие места
6.	Центр тестирования	Компьютерный класс с лицензионным программным обеспечением (AST-test) – для учебного тестирования (самоконтроля, рубежного контроля и промежуточной аттестации) слушателей. Банк тестовых заданий по учебному курсу

### 1.12. Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации слушателей по учебной дисциплине (модулю)

1.12.1. Перечень компетенций (трудовых функций) с указанием этапов их освоения (совершенствования).

Наименование этапа контроля	Содержание этапа контроля	Коды и наименования оцениваемых компетенций
1 ЭТАП «Текущий контроль успеваемости»	- принципы и функции управления; - выбирать организационную структуру, разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - методы организационного проектирования,	ОПК-3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учётом личной ответственности за

	методы стратегического планирования, распределения и делегирования полномочий, технологию реализации управленческих методов и функций;	осуществляемые мероприятия
2 ЭТАП «Рубежный контроль»	- основные теории конфликтов, современные технологии управления персоналом. - проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, в том числе в межкультурной среде. - способы разрешения конфликтных ситуаций, методами анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
3 ЭТАП «Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины»	- принципы и функции управления; - выбирать организационную структуру, разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - методы организационного проектирования, методы стратегического планирования, распределения и делегирования полномочий, технологию реализации управленческих методов и функций; - основные теории конфликтов, современные технологии управления персоналом. - проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, в том числе в межкультурной среде. - способы разрешения конфликтных ситуаций, методами анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	ОПК-3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия  ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

1.12.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций (трудовых функций) на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Наименование этапа контроля	Компетенции	Критерии оценки	
		«Зачтено»	«Не зачтено»
1 ЭТАП «Текущий контроль успеваемости»	ОПК-3	владеет навыками проектирования организационных структур, владеет умением анализа принятия управленческих решений, умение делегирования полномочия	не владеет навыками проектирования организационных структур, не владеет умением анализа принятия управленческих решений, не показывает умение делегирования полномочия
		ПК-2	«Зачтено»

«Рубежный контроль»		владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	не владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
3 ЭТАП «Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины»	ОПК-3	«Зачтено»	«Не зачтено»
		владеет навыками проектирования организационных структур, владеет умением анализа принятия управленческих решений, умение делегирования полномочия	не владеет навыками проектирования организационных структур, не владеет умением анализа принятия управленческих решений, не показывает умение делегирования полномочия
	ПК-2	«Зачтено»	«Не зачтено»
		владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	не владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

1.12.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы освоения (совершенствования) компетенций (трудовых функций) в процессе освоения учебной дисциплины (модуля).

### **Примеры задания для оценки знаний, умений и навыков компетенций 1 ЭТАПА**

#### **Пример рефератов**

1. Особенности организации труда персонала в организациях с различными культурами.
2. Особенности мотивации персонала в организациях с различными корпоративными культурами.
3. Особенности оценки персонала в организациях с различными корпоративными культурами.
4. Учет требований организационного поведения при подборе персонала.
5. Влияние организационного поведения на адаптацию работников.

6. Взаимосвязь организационного поведения и стимулирования труда.
7. Учет организационного поведения при развитии персонала.
8. Организационная культура как основа трудовых перемещений.
9. Влияние организационного поведения на процесс высвобождения персонала.
10. Организационная культура как инструмент регулирования социально-психологических отношений.
11. Учет требований организационного поведения при планировании численности и структуры персонала.
12. Компоненты организационного поведения.
13. Типология организационных культур
14. Системный подход в организационной культуре.
15. Модель Хофштеде
16. Особенности формирования организационного поведения зарубежных предприятий
17. Особенности формирования организационного поведения отечественных предприятий
18. Управление организационной культурой
19. Этика организации
20. Диагностика корпоративной культуры
21. Особенности развития организационного поведения в России
22. Ценности как ядро организационного поведения
23. Отношение к труду как ценность организации
24. Учёт организационного поведения в процессе стратегического управления
25. Характеристика организационного поведения известного предприятия

## **Примеры задания для оценки знаний, умений и навыков компетенций 2 ЭТАПА**

### **Пример индивидуального задания**

*Задание 1.* Определите требования работников к корпоративным ценностям, используя реальный опрос, проведенный в одной из крупных фирм, занимающейся производством отечественной бытовой техники и ее продажей в столичных и региональных магазинах. Какую программу корректировки параметров организационного поведения можно предложить, чтобы умело управлять мотивацией инициативного поведения работников данного предприятия? Предположите тип организационной культуры данного предприятия. Сильная или слабая данная культура? Требуются ли поддерживающие мероприятия для данной организационного поведения? Какие изменения могут потребоваться"? Свои ответы аргументируйте.

Обсудите ваши ответы в учебной группе, выработайте общее решение, используя модерационную методику.

## Пример тестов

**1. Какая из контркультур в организации наиболее опасна для функционирования?**

- a. Прямая оппозиция ценностям доминирующей культуры
- b. Оппозиция структуре власти
- c. Оппозиция образцам отношений и взаимодействий

**2. В каких случаях стабильная организационная культура играет негативную роль?**

- a. В случае изменения целей организации
- b. В случае динамического изменения окружающей среды
- c. В случае устойчивого роста организации

**3. Какой из моментов силы организационного поведения наиболее управляем?**

- a. «Толщина» организационного поведения
- b. Степень разделяемости организационного поведения
- c. Ясность приоритетов организационного поведения

**4. В каком соотношении между собой находятся теории управления X и Y Мак Грегора?**

- a. Взаимно исключают друг друга
- b. Взаимно дополняют друг друга
- c. Действуют в разных типах организаций

**5. Индустриально – организационная психология изучает в первую очередь**

- a. Эффективность производства
- b. Комфортность на рабочем месте
- c. Расстановку и подбор кадров

**6. По каким причинам работник сам определяет свое организационное окружение?**

- a. По личным психологическим мотивам
- b. По своему действительному положению в организации
- c. По распоряжению руководства

**7. Исключите те характеристики, которые не входят в ожидания организации по отношению к работнику:**

- a. Квалификационные характеристики
- b. Личные моральные качества
- c. Статусные притязания
- d. Результативность работы
- e. Содержание вознаграждения

**8. Проранжируйте по значимости следующие ожидания от работы для менеджера:**

- a. Гарантии карьерного роста и личностного развития
- b. Безопасность и комфортность условий работы
- c. Отношения между членами организации
- d. Степень независимости, прав и власти на рабочем месте
- e. Социальная защищенность

f. Степень ответственности и риска

**9. Может ли существовать единая универсальная модель ожиданий организации от своих членов?**

a. Да, требования ко всем едины

b. Нет, нужно учитывать личные характеристики человека

c. Нет, ожидания зависят от требований к рабочему месту

**10. Даны характеристики установления роли и места человека в организации. Существуют два подхода: основная роль и основное место человека. Подчеркните, к какому из этих подходов относятся данные характеристики:**

a. Учет склонностей работника

b. Персональный отбор

c. Обучение

**11. Что называют социальной средой организации?**

a. Рабочее место

b. Отношение руководителей к подчиненным

c. Взаимоотношения и воздействия сотрудников

**12. Что определяет управленческая подсистема в организации?**

a. Уровень требований к профессиональной компетенции

b. Политику в системе оплаты труда, поощрений и наказаний

c. Уровень овладения организационной культурой

d. Организационный климат

**13. Выберите верное определение организационного поведения:**

a. Система правил поведения на рабочем месте

b. Система основных требований в организации

c. Система норм и ценностей организации

**14. К какому уровню организационного поведения – субъективному или объективному – относятся следующие характеристики? Подчеркните.**

a. Дизайн здания

b. Объем и цвета пространства

c. Стиль одежды

**15. Что из перечисленного относится к символическому уровню организационного поведения?**

a. Лозунги

b. Ценности

c. Отношение к времени

d. Стиль одежды

e. Цветы на рабочем месте

f. Легенды организации

**16. К какому уровню организационного поведения относится следующее высказывание: «Неприлично загружать своих коллег своими личными проблемами, ведь на рабочем месте необходимо прежде всего работать, а я буду их отвлекать.»**

a. Базовый

b. Ценностный

с. Символический

**17. По каким причинам существуют субкультуры в организации?**

а. Каждый человек имеет право принимать или не принимать организационную культуру

б. Сколько людей, столько и мнений, каждому свои правила не навяжешь

с. Различные функции сотрудников диктуют и разное отношение к организации

**18. К какому типу субкультур относится следующее высказывание: «Следует всю работу делать строго по правилам. Ценности нашей организации незыблемы, поскольку проверены временем».**

а. Доминирующая

б. Неконфликтующая

с. Контркультура

**19. Какое из высказываний будет принадлежать оппозиции философии и ценностей организации?**

а. Я хорошо делаю свое дело, а как я одеваюсь и моя серьга в ухе – это мое личное дело

б. Если бы наши руководители больше думали о деле, а не о личном благе, для организации было бы лучше

с. То, чем мы занимаемся на работе – полный бред, и я не собираюсь с этим мириться

**20. В каком случае стабильная организационная культура мешает развитию организации?**

а. В случае активно развивающейся внешней социальной среды

б. В случае активного развития внутренней социальной среды

с. В случае смены руководства

**21. К какой сфере относится работа менеджера?**

а. Человек – информация

б. Человек – техника

с. Человек – человек

**22. Почему профессия менеджера относится к неблагоприятным для здоровья?**

а. наличие больших физических нагрузок

б. морально – психологическое напряжение

с. ненормированный рабочий

**23. С чем связано разделение труда менеджеров, или специализация:**

а. С разграничением полномочий и ответственности

б. С большим объемом работы

с. С различными функциональными обязанностями

**24. Какие из перечисленных механизмов социальной мотивации характерны для тоталитарного общества?**

а. Этический

б. Корпоративный



- c. Собственно экономический
- d. Традиционный
- e. Директивный

**25. Мотивация – это**

- a. Состояние нужды в чем-либо
- b. Побуждение к деятельности для достижения определенной цели
- c. Желание совершить определенные действия

**26. Что является условием стимулирования?**

- a. Личные потребности работника
- b. Желание активно работать
- c. Принуждение, договор, психологическое воздействие

**27. Содержательные теории мотивации определяют как мотивы**

- a. Потребности человека
- b. Активную деятельность
- c. Стремление реализовать свои цели

**28. В основе теории обогащения труда лежат**

- a. Реализация физических потребностей человека
- b. Принуждение, договор
- c. Стремление к личностному развитию

**29. Для создания позитивного отношения к организационной деятельности у работников теория обогащения труда предлагает**

- a. Реализацию четкого нормирования трудовой деятельности
- b. Расширение и углубление поля трудовой деятельности
- c. Повышение административной ответственности

**30. В чем выражается потребность в причастности у современного работника?**

- a. Повышение чувства ответственности за результаты труда
- b. Стремление к повышению заработной платы
- c. Отсутствие внешнего контроля за результатом труда

**Примеры задания для оценки знаний, умений и навыков компетенций  
3 ЭТАПА**

Изучение дисциплины предполагает экзамен

**Список вопросов к зачету**

1. Понятие организационного поведения организационного поведения.
2. Свойства организационного поведения.
3. Взаимосвязь понятий «организационная культура» и «корпоративная культура»
4. Уровни изучения организационного поведения.
5. Основные функции организационного поведения.
6. Основные элементы организационного поведения.

7. Основные типы организационных обрядов
8. Основные типы организационного поведения
9. Понятие и виды субкультур.
10. Понятие организационной контркультуры.
11. Виды контркультур
12. Причины возникновения контркультур в организации
13. Методы изучения организационного поведения.
14. Сила организационного поведения
15. Параметры, характеризующие силу организационного поведения.
16. Сильная организационная культура
17. Слабая организационная культура
18. Положительные и отрицательные культуры: сущность и проявление.
19. Общая характеристика организационных культур.
20. Типология организационных культур по национальным особенностям поведения персонала
21. Типология организационных культур в зависимости от социально-психологического климата в организации
22. Типология организационных культур в зависимости от особенностей гендерных отношений.
23. Типология организационных культур в зависимости от отраслевой специфики.
24. Субкультура в организации
25. Контркультура в организации
26. Позитивная корпоративная культура
27. Негативная корпоративная культура
28. Типология организационных культур С.Ханди.
29. Комплексная типология организационных культур Р.Куина.
30. Клановая культура: общая характеристика, сильные и слабые стороны, особенности управления персоналом.
31. Адхократическая культура: общая характеристика, сильные и слабые стороны, особенности управления персоналом.
32. Бюрократическая культура: общая характеристика, сильные и слабые стороны, особенности управления персоналом.
33. Рыночная культура: общая характеристика, сильные и слабые стороны, особенности управления персоналом.
34. Основные характеристики и ключевые компетенции лидеров в различных типах организационных культур.
35. Признаки сильной организационного поведения
36. Признаки слабой организационного поведения.
37. Методы поддержания и изменения организационного поведения
38. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационного поведения.
39. Особенности организационного поведения на разных этапах развития организации.

40. Методы изменения организационного поведения на разных стадиях развития организации.

41. Способы управления культурой
42. Организационное состояние организационного поведения
43. Дезорганизационное состояния организационного поведения
44. Дезорганизационные методы управления
45. Организационная культура и стратегическое управление
46. Организационные и дезорганизационные методы управления
47. Риски изучения и изменения организационного поведения.
48. Этапы изменения культуры.
49. Принципы изменения организационного поведения
50. Формирование этики бизнеса как области знания.

1.12.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы освоения (совершенствования) компетенций (трудовых функций).

Индивидуальное задание предназначено для развития мышления в комплексных ситуациях, которыми в том числе являются ситуации профессиональной деятельности. Индивидуальные задания предусматривают разграничение проблемы, выявление взаимосвязей и определение управленческих возможностей. Индивидуальные задания способствуют развитию не только аналитического, но и синтетического мышления.

#### Критерии оценки индивидуального задания

1. Подбор информационного источника для анализа.
2. Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию.
3. Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумеваемой)
4. Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов).
5. Наглядность и иллюстративность примеров.
6. Доказательство собственных утверждений.
7. Общий аналитический вывод по заданию.

#### Шкала оценивания индивидуального задания

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Подбор информационного источника для анализа	Использует для анализа как рекомендованные источники информации	Использует для анализа более одного рекомендованного преподавателем	Использует для анализа только один рекомендованный преподавателем	Отсутствуют ссылки на источники информации, необходимые для анализа

	преподавателем, так и самостоятельно подобранные источники	источника информации	источник информации	
Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию	Предоставляет ответы на все поставленные вопросы	Допускает неточности при ответе на вопросы	Отвечает только на один поставленный вопрос	Отсутствуют ответы на вопросы
Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумеваемой ся)	Демонстрирует полные ответы на все поставленные вопросы	Допускает ошибки в ответах на поставленные вопросы	Называет один требуемый факт подразумеваемой информации	Отсутствуют ответы на вопросы
Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов)	Аргументировано отвечает на поставленные вопросы, приводя критерии оценки в явления в задании	Допускает ошибки в аргументации критериев явления задания	Приводит только одно доказательство критерия оценки явления в задании	Аргументация и ответы отсутствуют
Наглядность и иллюстративность в примеров	Раскрывает на примерах изученные теоретические положения	Допускает ошибки в примерах по изученным теоретическим положениям	Испытывает затруднения при иллюстрации примерами теоретических положений	Не демонстрирует наглядность и иллюстративность примеров
Доказательство собственных утверждений	Демонстрирует убедительные доказательства собственных суждений и выводов по решению поставленных задач в задании	Допускает неточности при доказательстве собственных суждений по выполнению задания	Испытывает затруднения при доказательстве собственных суждений по выполнению задания	Не приводит ни одного из аналитических фактов доказательства собственных суждений по выводам задания
Общий аналитический вывод по заданию	Представляет обоснованный вывод по заданию с указанием всех составляющих проведенного аналитического исследования	Допускает некоторые неточности при раскрытии составляющих проведенного аналитического исследования, составляющих вывод по заданию	Приводит вывод, носящий краткий характер и затруднительный для понимания	Отсутствует вывод по заданию

Реферат — краткое изложение содержания научной работы, книги или учения, оформленное в виде письменного публичного доклада; доклад на заданную тему, сделанный на основе критического обзора соответствующих

источников информации (научных трудов, литературы по теме). Реферат является адекватным по смыслу изложением содержания первичного текста. Реферат отражает главную информацию первоисточника. Различают два вида рефератов: продуктивные и репродуктивные. Репродуктивный реферат воспроизводит содержание первичного текста. Продуктивный содержит творческое или критическое осмысление реферируемого источника. Репродуктивные рефераты можно разделить еще на два вида: реферат-конспект и реферат-резюме. Реферат-конспект содержит фактическую информацию в обобщенном виде, иллюстрированный материал, различные сведения о методах исследования, результатах исследования и возможностях их применения. Реферат-резюме содержит только основные положения данной темы. В продуктивных рефератах выделяются реферат-доклад и реферат-обзор. Реферат-обзор составляется на основе нескольких источников и сопоставляет различные точки зрения по данному вопросу. В реферате-докладе наряду с анализом информации первоисточника, есть объективная оценка проблемы; этот реферат имеет развернутый характер.

Реферат имеет следующие признаки: содержание реферата полностью зависит от содержания реферируемого источника; содержит точное изложение основной информации без искажений и субъективных оценок; имеет постоянные структуры. Реферат имеет определенную композицию: вступление, основная часть, вывод. Во вступлении обосновывается выбор темы, могут быть даны исходные данные реферируемого текста, сообщены сведения об авторе, раскрывается проблематика выбранной темы. В основной части раскрывается содержание реферируемого текста, приводятся основные тезисы, они аргументируются. Вывод делается по проблеме, заявленной в реферате.

### Критерии оценки реферата

1. Полнота изложения.
2. Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов.
3. Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы.
4. Уровень владения тематикой.
5. Логичность подачи материала.
6. Правильность цитирования источников.
7. Правильное оформление работы.
8. Соответствие реферата стандартным требованиям.

### Шкала оценивания реферата

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
полнота изложения	Реферат является информативным, объективно передаёт исходную	Не раскрыты отдельные вопросы	Тема раскрыта частично	Тема раскрыта не полностью

	информацию, а также корректно оценивает материал, содержащийся в первоисточнике			
степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов	В работе в полной мере использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе частично использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе использованы некоторые результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе не использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме
дополнительные знания, использованные при написании работы	В работе в полной мере использованы дополнительные знания	В работе частично использованы дополнительные знания	В работе использованы некоторые дополнительные знания	В работе не использованы дополнительные знания
Уровень владения тематикой	Полностью владеет темой	Не владеет отдельными вопросами по данной теме	Частично владеет темой	Не владеет темой
логичность подачи материала	Материал изложен логично	Иногда логичность изложения нарушается	Логичность прослеживается слабо	Материал изложен нелогично
Правильность цитирования источников	Источники процитированы правильно, нет плагиата	Незначительные ошибки в цитировании	Грубые ошибки в цитировании источников	Допущен плагиат
правильное оформление работы	Реферат оформлен правильно	Незначительные ошибки в оформлении	Грубые ошибки в оформлении	Реферат оформлен неправильно
соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат полностью соответствует стандартам	Реферат соответствует стандартам, но допущены незначительные отступления	Реферат частично соответствует стандартам	Реферат не соответствует стандартам

Тесты. Тестовые задания направлены на нахождение правильного ответа из предложенных вариантов. Тесты делятся на два основных вида: открытые и закрытые.

Закрытые тесты не предполагают каких-либо дополнений к предложенным вариантам ответа. Они в свою очередь могут содержать один правильный ответ, несколько правильных ответов или направлены на выявление соответствия, заложенного в вариантах ответов.

Открытые тесты предполагают разнообразные дополнения к предложенным вариантам ответов. Они в свою очередь могут содержать дополнение или включают развёрнутый ответ в произвольной форме.

### Шкала оценивания теста

вид теста	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно

Закрытые тесты с одним правильным ответом	Найден правильный ответ			Ответ найден не правильно
Закрытые тесты с несколькими правильными ответами	Представлены все правильные варианты ответа	Представлена большая часть (более 60% от общего объема правильных ответов) правильных вариантов ответа	Представлена часть (менее 50% от общего объема правильных ответов) правильных вариантов ответа	Ответ найден не правильно
Закрытые тесты на нахождение соответствия	Представлена правильная последовательность			Ответ найден не правильно
Открытые тесты с дополнением	Все представленные дополнения являются правильными	Большая часть представленных дополнений (более 60% от общего объема правильных ответов) являются правильными	Представлена часть (менее 50% от общего объема правильных ответов) правильных дополнений	Дополнения не представлены
Открытые тесты с открытым изложением ответов	Найдено верное решение и представлен аргументированный алгоритм (формулы, концепции) его нахождения	Найденный ответ имеет математические погрешности (или дает ответ не на всю поставленную проблему), но представлен аргументированный алгоритм (формулы, концепции) его нахождения	Найденный ответ имеет математические погрешности (или дает ответ не на всю поставленную проблему), так как предложенный алгоритм (формулы, концепции) его нахождения не соответствует в полной мере поставленному заданию. Либо ответ представлен правильно, но нет его логического обоснования	Найден неверный ответ

Расчетно-графическое задание. Расчетное задание предназначено для выработки практических навыков выполнения расчетов в процессе освоения программы дисциплины. При выполнении необходимо проявить знание расчетных алгоритмов и формул. При использовании различных алгоритмов и формул может быть различные результаты. В этом случае оценивается правильность хода рассуждений, умение определить возможные варианты решения, удачная последовательность в определении шагов многошагового задания. Если задание имеет несколько правильных решений, то слушатели могут обосновать правильность своего варианта решения, либо, если это допускается характером задания, правильное решение отбирается по другим, дополнительным критериям оценки.

#### Критерии оценки расчетного задания

1. Понимание ситуации, находящейся в основе решения задачи.
2. Знание необходимых расчетных методик и формул.
3. Правильность хода рассуждений.
4. Применение формул или алгоритма действий для решения многошаговых заданий.
5. Понимание логики и многовариантности развития событий.
6. Решение задания с изменением ситуации, находящейся в основе решения задачи.
7. Последовательность в определении шагов выполнения задания.
8. Умение самостоятельно составить расчетное задание по заданной теме.

### Шкала оценивания расчетного задания

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Понимание ситуации, находящейся в основе решения задачи	Самостоятельно вникает в сущность ситуации, находящуюся в основе решения задачи	Понимает ситуацию, находящуюся в основе решения задачи с наводящими указаниями	Делает определённые ошибки в понимании ситуации, находящейся в основе решения задачи	Неверно понимает ситуацию, находящуюся в основе решения задачи
Знание необходимых расчетных методик и формул	Применяет теоретический материал для поиска необходимых расчетных методик и формул	Находит соответствующие заданию расчетные методики и формулы с наводящими указаниями	Находит соответствующие заданию расчетные методики и формулы	Не знает необходимые расчетные методики и формулы, не может найти их в готовом теоретическом материале
Правильность хода рассуждений	Ход рассуждений не содержит ошибок	Ход рассуждений меняется по мере получения наводящих указаний.	Ход рассуждений содержит определенные ошибки.	Не может рассуждать по поводу выполнения задания или ход рассуждений содержит грубые ошибки.
Применение формул или алгоритма действий для решения многошаговых заданий	Может решать многошаговые задания с использованием нескольких формул, или нескольких алгоритмов действий	Решает только одношаговые задачи с наводящими указаниями по использованию формул или алгоритмов действий	В применении формул или алгоритма действий решает только простые задачи, подставляя значения в имеющуюся формулу или	Не может высказать никаких предположений о том, как применять готовые формулы или алгоритма действий
Понимание логики и многовариантности развития событий	Рассматривает несколько сценариев развития событий и правильно анализирует их, находя нужные решения	Рассматривает только один сценарий развития событий и анализирует их с некоторыми недостатками	Не всегда понимает, как будут развиваться события в дальнейшем и анализирует их с наводящими указаниями	Делает неверные выводы по дальнейшему развитию событий.



Решение задания с изменением ситуации, находящейся в основе решения задачи	Самостоятельно вникает в сущность изменения ситуации, находящуюся в основе решения задачи	Понимает изменение ситуации, находящейся в основе решения задачи с наводящими указаниями	Делает определенные ошибки в понимании изменений ситуации, находящейся в основе решения задачи	Неверно понимает изменения в ситуацию, находящуюся в основе решения задачи
Последовательность в определении шагов выполнения задания	Строгая последовательность в определении шагов выполнения задания	Несущественное нарушение последовательности в определении шагов выполнения задания	Существенное нарушение последовательности в определении шагов выполнения задания	Непоследовательность в определении
Умение самостоятельно составить расчетное задание по заданной теме	Самостоятельно и правильно составляет расчетное задание по теме	Составляет расчетное задание по теме с наводящими указаниями	Составляет расчетное задание по теме по образцу	Не может самостоятельно составить

Графическое задание. Графические задания предназначены для выработки практических навыков получения образно-наглядных представлений о изучаемом явлении или процессе. Графические задания включают построение графиков, диаграмм, матриц, схем, позволяющих наглядно изобразить ситуацию, находящуюся в основе задания, зависимости и связи между величинами. и объектами. График отражает функциональную зависимость между независимыми и зависимыми переменными. Графически прямая зависимость изображается в виде восходящей линии в рамках осей координат. Обратная зависимость выглядит в виде нисходящей линии. Графики могут выражать как линейную (прямые линии), так и нелинейную зависимости (кривые линии) между анализируемыми переменными.

#### Критерии оценки графического задания

1. Понимание, какое явление, процесс, ситуацию отражает графический материал.
2. Представление задания на основе формул, таблиц в графической форме.
3. Использование графических методов выполнения заданий.
4. Умение выбора нужных стратегий выполнения графического задания.
5. Построение графического материала с последующим объяснением и выводами.
6. Умение дополнить или видоизменить графический материал с последующим объяснением и выводами.
7. Выполнение графического задания с различными сценариями развития событий и возможных решений.

## Шкала оценивания графического задания

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Понимание, какое явление, процесс, ситуацию, отражает графический материал	Самостоятельно проанализирован графический материал	Проанализирован графический материал с незначительными ошибками	Проанализирован графический материал с грубыми ошибками	Понимает, какое явление, процесс, ситуацию отражает графический материал
Представление задания на основе формул, таблиц в графической форме	Представляет задание на основе формул, таблиц в графической форме самостоятельно	Представляет задание на основе формул, таблиц в графической форме с незначительными затруднениями	Представляет задание на основе формул, таблиц в графической форме со значительными затруднениями	Не умеет представлять задание на основе формул, таблиц в графической форме
Использование графических методов выполнения заданий	Легко ориентируется в использовании графических методов выполнения заданий	Пользуется графическими методами выполнения заданий с незначительными затруднениями	Понимает основы использования графических методов выполнения заданий	Не понимает основ использования графических методов выполнения заданий
Умение выбора нужных стратегий выполнения графического задания	Умеет выбрать нужные стратегий выполнения графического задания	Выбирает стратегии выполнения графического задания с незначительными ошибками	Выбирает стратегии выполнения графического задания со значительными ошибками	Не может выбрать никакие стратегии выполнения графического задания
Построение графического материала с последующим объяснением и выводами	Самостоятельно построен графический материал с последующим объяснением и анализом и выводами	Построен графический материал с наводящими указаниями, последующие выводы с некоторыми неточностями	В построении графического материала допущены некоторые ошибки, но ход рассуждений частично правильный	В построении графического материала допущены грубые ошибки
Умение дополнить или видоизменить графический материал с последующим объяснением и выводами	Задание на дополнение или изменение графического материала с последующим объяснением и анализом и выводами выполнено	Графический материал дополнен и видоизменен в значительной степени, рассуждает по поводу задания, приводя некоторые аргументы	Графический материал частично дополнен и видоизменен, объясняет выполнение задания с затруднениями	Дополнение, изменение графика (диаграммы, матрицы) не представлены
Выполнение графического задания с различными сценариями развития событий и возможных решений	Выполняет подобные задания, приводя несколько сценариями развития событий и возможных решений	Выполняет подобные задания с незначительными затруднениями, приводит не более двух сценариев	Выполняет подобные задания со значительными затруднениями даже для одного сценария	Не может выполнять подобные задания

### 1.13. Методические указания для слушателей по освоению учебной дисциплины (модуля)

При изучении дисциплины желательно обратить следующее внимание на подготовку.

Работа с книгой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги.

Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил.

Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода).

При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа.

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Слушатель должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, для консультации с преподавателем.

Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались.

Опыт показывает, что многим слушателям помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Различают два вида чтения; первичное и вторичное. *Первичное* - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах. После него не должно остаться ни одного непонятого олова. Содержание не всегда может быть понятно после первичного чтения.

Задача *вторичного* чтения полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым).

Правила самостоятельной работы с литературой. Как уже отмечалось, самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания. Основные советы здесь можно свести к следующим:

- Составить перечень книг, с которыми Вам следует познакомиться;
- Сам такой перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, что для экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что Вас интересует за рамками официальной учебной деятельности, то есть что может расширить Вашу общую культуру).

- Обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит очень сэкономить время).

- Разобраться для себя, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть.

- Все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц).

- Если Вы раньше мало работали с научной литературой, то следует выработать в себе способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда Вам понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать), и это может занять немалое время (у кого-то – до нескольких недель и даже месяцев); опыт показывает, что после этого слушатель каким-то «чудом» начинает буквально заглатывать книги и чуть ли не видеть «сквозь обложку», стоящая это работа или нет.

- Либо читайте, либо перелистывайте материал, но не пытайтесь читать быстро.

- Есть еще один эффективный способ оптимизировать знакомство с научной литературой – следует увлечься какой-то идеей и все книги просматривать с точки зрения данной идеи. В этом случае слушатель (или молодой ученый) будет как бы искать аргументы «за» или «против» интересующей его идеи, и одновременно он будет как бы общаться с авторами этих книг по поводу своих идей и размышлений... Проблема лишь в том, как найти «свою» идею.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Выделяют четыре основные установки в чтении научного текста:

1. информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию)

2. усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений)

3. аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему)

4. творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

С наличием различных установок обращения к научному тексту связано существование и нескольких видов чтения:

1. библиографическое – просматривание карточек каталога, рекомендательных списков, сводных списков журналов и статей за год и т.п.;

2. просмотровое – используется для поиска материалов, содержащих нужную информацию, обычно к нему прибегают сразу после работы со списками литературы и каталогами, в результате такого просмотра читатель устанавливает, какие из источников будут использованы в дальнейшей работе;

3. ознакомительное – подразумевает сплошное, достаточно подробное прочтение отобранных статей, глав, отдельных страниц, цель – познакомиться с характером информации, узнать, какие вопросы вынесены автором на рассмотрение, провести сортировку материала;

4. изучающее – предполагает доскональное освоение материала; в ходе такого чтения проявляется доверие читателя к автору, готовность принять изложенную информацию, реализуется установка на предельно полное понимание материала;

5. аналитико-критическое и творческое чтение – два вида чтения близкие между собой тем, что участвуют в решении исследовательских задач. Первый из них предполагает направленный критический анализ, как самой информации, так и способов ее получения и подачи автором; второе – поиск тех суждений, фактов, по которым или в связи с которыми, читатель считает нужным высказать собственные мысли.

Из всех рассмотренных видов чтения основным для слушателей является изучающее – именно оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания в различных областях. Вот почему именно этот вид чтения в рамках учебной деятельности должен быть освоен в первую очередь. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;

2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;

3. Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;

4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;

5. Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Овладение навыками конспектирования требует от слушателя целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Практические занятия.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что упражнение и решение задач проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Следует подчеркнуть, что только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения (а именно с той, с которой он излагается на лекциях) он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях слушатель не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если слушатель видит

несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками.

Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Самопроверка.

После изучения определенной темы по записям в конспекте и учебнику, а также решения достаточного количества соответствующих задач на практических занятиях и самостоятельно слушателю рекомендуется, используя лист опорных сигналов, воспроизвести по памяти определения, выводы формул, формулировки основных положений и доказательств.

В случае необходимости нужно еще раз внимательно разобраться в материале.

Иногда недостаточность усвоения того или иного вопроса выясняется только при изучении дальнейшего материала. В этом случае надо вернуться назад и повторить плохо усвоенный материал. Важный критерий усвоения теоретического материала - умение решать задачи или пройти тестирование по пройденному материалу. Однако следует помнить, что правильное решение задачи может получиться в результате применения механически заученных формул без понимания сущности теоретических положений.