

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 03.09.2020 09:32:06

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе

дисциплины «Организационное поведение»

Цель преподавания дисциплины.

Целью преподавания дисциплины является формирование квалифицированных работников, способных принимать эффективные решения в области управления организационным поведением; изучение различных теоретических концепций на сущность организационных систем и поведения организации как базы, на которую опирается современный менеджмент, формирование знаний и навыков в анализе особенностей организационного поведения людей и разработке направлений управления поведением в организации.

Задачи изучения дисциплины.

- усвоение основных теоретических положений и выработке практических навыков по формированию и управлению поведением персонала в организации;
- изучение проблематики развития и эффективного управления человеческими ресурсами современной организации;
- использование основных понятий организационного поведения;
- применение различных методологических подходов к исследованию личности и групповых процессов;
- оценка перспектив функционирования и развития организации с учетом совершенствования групповой и командной работы;
- использование полученных знаний в области организационного поведения для разработки и принятия рациональных организационно-управленческих решений.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);
- способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК- 9);
- знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);
- способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);

– способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37).

Разделы дисциплины Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение». История развития организационного поведения как науки. Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация. Восприятие как фактор формирования организационного поведения. Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях. Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности. Конфликт в организации: конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие. Профессиональная социализация: практические навыки и приемы делового общения, выбор карьеры и профессиональный рост. Организация как система социальных связей. Анализ и конструирование организации. Управление организационным развитием. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Алгоритм построения и ведения переговорного процесса.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

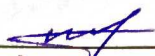
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)

 Е.В. Харченко
(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » 08 20 16 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.03.03 Управление персоналом
(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом организации»

наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 от 26.03.18 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «28» 08.2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента
д.э.н., профессор

Ю.В. Вертакова

Разработчик программы
к.э.н., доцент

О.В. Согачева

Согласовано:

Зав. кафедрой Экономики, управления и политики

С.С. Железняков

Директор научной библиотеки

В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «16» 03 2018 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «24» 06 2019 г., протокол № 28.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента

Ю.В. Вертакова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «02» 07 2019 г., протокол № 29.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента

Ю.В. Вертакова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента «07» 07 2020 г., протокол № 26

Зав. кафедрой _____

 / Ю.В. Вертакова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента «05» 07 2021 г., протокол № 23.

Зав. кафедрой _____

 / Ю.С. Положенцева /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой _____

/ Ю.С. Положенцева /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой _____

/ Ю.С. Положенцева /

1. Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Целью преподавания дисциплины является формирование квалифицированных работников, способных принимать эффективные решения в области управления организационным поведением; изучение различных теоретических концепций на сущность организационных систем и поведения организации как базы, на которую опирается современный менеджмент, формирование знаний и навыков в анализе особенностей организационного поведения людей и разработке направлений управления поведением в организации.

1.2. Задачи дисциплины

- усвоение основных теоретических положений и выработке практических навыков по формированию и управлению поведением персонала в организации;
- изучение проблематики развития и эффективного управления человеческими ресурсами современной организации;
- использование основных понятий организационного поведения;
- применение различных методологических подходов к исследованию личности и групповых процессов;
- оценка перспектив функционирования и развития организации с учетом совершенствования групповой и командной работы;
- использование полученных знаний в области организационного поведения для разработки и принятия рациональных организационно-управленческих решений.

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

Обучающиеся должны **знать**:

- теории поведения человека в организации;
- основы управления поведением организации;
- возможности персонального развития в организации;
- систему поведенческого маркетинга;
- особенности организационного поведения в системе международного бизнеса;
- причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;
- основные элементы организации и их влияние на поведение человека в организации;

– подходы к проектированию работы и проектированию организации в целом с учетом влияния складывающейся ситуации на поведение человека в организации.

уметь:

– применять полученные в результате изучения дисциплины знания в практической деятельности;

– участвовать в реализации программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям;

– обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

– применять методы научения и изменения поведения, а также мотивации деятельности;

– определять влияние организационных процессов на эффективность организации;

– применять изученные теоретические концепции управления персоналом (в частности, особенности организационного поведения) и модели в работе организации.

владеть:

– навыками регулирования трудового поведения;

– навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;

– навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам;

– навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации;

– современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации).

У обучающихся формируются следующие **компетенции:**

способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);

способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);

знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);

способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения,

морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);

способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37).

2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Организационное поведение» представляет дисциплину с индексом Б1.Б.24 базовой части учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, изучаемую на 2 курсе (4 семестр).

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетных единиц (з.е.), 72 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36,1
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего):	36,1
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9
Контроль / экз. (подготовка к экзамену)	0

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
4 семестр		
1	Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение». История развития организационного поведения как науки.	Понятие и сущность организационного поведения. Предмет и цели организационного поведения. Теории поведения человека в организации. Система организационного поведения. Принципы построения системы организационного поведения. Этапы развития организационного поведения. Модели организационного поведения. Организационное поведение в системе менеджмента организации (организация как система во внешнем окружении).
2	Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация.	Определение и детерминанты личности. Классификация типов личности, способы взаимодействия. Ценности и attitudes личности. Личностные основы поведения человека в организационном окружении. Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Взаимосвязь поведения и процесса управления персоналом организации. Современные тенденции в управлении персоналом.
3	Восприятие как фактор формирования организационного поведения	Сущность и модель восприятия. Свойства восприятия: избирательность, стереотипизация, атрибуция, проекция, «галло-эффект». Управление впечатлениями. Базисная модель человеческого поведения. Восприятие человеком окружения. Отбор и систематизация информации. Модель восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Способы восприятия, порождающие ошибки.
4	Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях.	Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура. Общая характеристика группы. Размер группы, целевое назначение, природа образования, сплоченность, статус членов группы. Факторы, содействующие сплоченности группы. Последствия сплоченности. Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния. Основные этапы развития. Функции и роли членов группы. Распределение ролей. Влияние и подчинение в группе. Факторы, объясняющие подчинение. Факторы, влияющие на подчинение. Социальное воздействие. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса. Солидарное поведение. Виды солидарного поведения. Факторы, влияющие на солидарное поведение. Эффекты сотрудничества и

		конкуренции. Природа групп и их классификация. Причины возникновения групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Формирование группового поведения в организации, управление поведением организации. Модель развития команды. Управленческая команда (команда менеджеров высшего уровня управления). Условия и факторы эффективности групповой работы.
5	Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности	Основы мотивации в организационном поведении. Основные принципы и правила мотивации. Организационная модель мотивации. Самоорганизации индивидов и задачи системы мотивации. Мотивация и стимулирование работников. Результативность мотивации. Подходы к поощрению работников. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения. Управление процессом мотивации. Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии.
6	Конфликт в организации: конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие.	Рольевые конфликты. Природа конфликта. Понятие и сущность конфликта. Виды конфликтов. Теория группового конфликта М. Шерифа (РТГК). Основные стадии и механизм конфликта. Различные подходы к оценке конфликта и его влияния на деятельность организации. Оптимальный уровень конфликта. Теория вмешательства в конфликтные ситуации. Причины конфликта и источники его возникновения. Основные этапы процесса конфликта. Типы реакции на конфликт. Стили, методы и типология конфликтного поведения. Роль конфликта в современной организации. Стресс: факторы стресса, модель стресса. Понятие стресса. Источники стресса. Рабочие факторы стресса. Нерабочие факторы стресса. Поведенческие типы А и В. Модель стресса. Характер влияния стресса на человека. Проявления стресса. Защитные стратегии. Межгрупповое взаимодействие. Коммуникативное поведение в организации. Понятие социальных коммуникаций. Коммуникативные качества. Коммуникативные действия. Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений.
7	Профессиональная социализация: практические навыки и приемы делового общения, выбор карьеры и профессиональный рост.	Приемы делового общения. Развитие карьеры. Понятие карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры. Карьера и структура жизни. Характеристика этапов карьеры. Организационная социализация: характеристика основных этапов. Факторы, влияющие на раннюю социализацию. Предварительная подготовка к работе. Процесс адаптации к жизни в организации. Научение поведению и модификация поведения человека в организации. Профессиональная социализация. Обучение и научение. Поощрение и научение. Модель опосредованного научения. Виды последствий поведения индивидуума. Формирование поведения. Условно-рефлекторная модель научения.
8	Организация как система социальных связей. Анализ и конструирование организации. Управление организационным	Бюрократия и поведение. Девиантность организационного поведения. Проектирование организации и организационное поведение. Методология дизайна. Модификация поведения. Дизайн работы и рабочих мест. Качество трудовой жизни. Социотехническое проектирование. Изменения в организации. Персональное развитие в организации. Базовая модель

	развитием.	организационных преобразований. Противодействие преобразованиям. Двигатели преобразований в организации, Барьеры на пути преобразований. Взаимозависимость перемен. Ключевые стадии успешных преобразований. Методы изменений индивидуумов и групп. Методы индивидуальных преобразований. Подходы к групповым преобразованиям. Поведенческий маркетинг. Управление нововведениями в организации. Модель проведения изменений в организации. Программы организационных изменений. Методы организационных изменений. Оценка программ изменений организации. Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации. Функциональное и дисфункциональное поведение сотрудников. Методы управления сопротивлением изменениям.
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса. Алгоритм построения и ведения переговорного процесса.	Влияние международной среды на организационное поведение. Национальные аспекты организационного поведения. Модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде. Модель культурного сходства С. Ронена и О. Шенкара. Групповая динамика в международном аспекте. Управление межкультурными различиями. Стратегии управления межкультурными различиями: игнорирование, минимизация, максимальное использование. Учет национального фактора в международном бизнесе. Превращение межкультурных особенностей в конкурентное преимущество компании.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7*	8
1	Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение». История развития организационного поведения как науки	2	-	ПР №1	У-1-3; У-4-12 МУ-1	С (2 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
2	Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация	2	-	ПР №2	У-1-3; У-4-12 МУ-1	Ко (4 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
3	Восприятие как фактор формирования организационного	2	-	ПР №3	У-1-3; У-4-12 МУ-1	Кл (6 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28

	поведения						ПК-31 ПК-32 ПК-37
4	Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях	2	-	ПР №4	У-1-3; У-4-12 МУ-1	Кл (8 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
5	Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности	2	-	ПР №5	У-1-3; У-4-12 МУ-1	Ко (10 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
6	Конфликт в организации: конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие	2	-	ПР №6	У-1-3; У-4-12 МУ-1	Кл (12 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
7	Профессиональная социализация: практические навыки и приемы делового общения, выбор карьеры и профессиональный рост	2	-	ПР №7	У-1-3; У-4-12 МУ-1	С (14 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
8	Организация как система социальных связей. Анализ и конструирование организации. Управление организационным развитием.	2	-	ПР №8	У-1-3; У-4-12 МУ-1	Кл (16 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса. Алгоритм построения и ведения переговорного процесса	2	-	ПР №9	У-1-3; У-4-12 МУ-1	С, Т (18 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37

* использование
сокращений:

С – собеседование

Т - тестирование

Кл – коллоквиум

Ко – контрольный опрос

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
4 семестр		
1	Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение». История развития организационного поведения как науки. Семинар. Выполнение практического упражнения. Анализ конкретной ситуации.	2
2	Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация. Семинар. Выполнение практического упражнения. Анализ кейс-задачи.	2
3	Восприятие как фактор формирования организационного поведения Семинар. Выполнение практического упражнения. Кейс-задача.	2
4	Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях. Семинар. Выполнение практического упражнения. Анализ конкретной ситуации.	2
5	Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности Семинар. Выполнение практического упражнения. Анализ кейс-задачи.	2
6	Конфликт в организации: конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие. Семинар. Выполнение практического упражнения.	2
7	Профессиональная социализация: практические навыки и приемы делового общения, выбор карьеры и профессиональный рост. Семинар. Выполнение практического упражнения. Анализ конкретной ситуации.	2
8	Организация как система социальных связей. Анализ и конструирование организации. Управление организационным развитием. Семинар. Выполнение практического упражнения. Выступления студентов с сообщениями и докладами.	2
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса. Алгоритм построения и ведения переговорного процесса. Семинар. Выполнение практического упражнения. Выполнение (решение) на последнем практическом занятии итогового теста по дисциплине «Организационное поведение».	2
ВСЕГО		18

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	При изучении темы 1 рассмотрение студентом с помощью использования научной литературы и источников периодической печати в библиотеке университета вопроса: этапы развития организационного поведения	4 неделя	4
2	При изучении темы 2 рассмотрение студентом с помощью использования научной литературы и источников периодической печати в библиотеке университета вопроса: личность в структуре организации	8 неделя	4
3	При изучении темы 3 рассмотрение студентом научной литературы и подготовка сообщений на тему: факторы, влияющие на восприятие	10 неделя	4
6	При изучении темы 6 рассмотрение студентом с помощью использования научной литературы и источников периодической печати в библиотеке университета вопроса: содержание и динамика развития отношений	12 неделя	8
8	При изучении темы 8 рассмотрение студентом с помощью использования научной литературы и источников периодической печати в библиотеке университета вопроса: управление организационным развитием	16 неделя	8
9	При изучении темы 9 рассмотрение студентом с помощью использования научной литературы и источников периодической печати в библиотеке университета вопроса: управление межкультурными различиями	18 неделя	7,9
ВСЕГО			35,9

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

1. библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

2. кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления информации из учебников, учебных пособий и периодических изданий фонда кафедры (библиотека кафедры);

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; заданий для самостоятельной работы; тем докладов; вопросов к зачету и т.д.

3. типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 года № 1367 реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33 % от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
<i>Лекционные занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	ТЕМА 2. Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация.	Лекция-визуализация	2
2	ТЕМА 4. Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях.	Лекция-дискуссия	2
3	ТЕМА 5. Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности	Лекция-визуализация	2
<i>Итого часов лекционных занятий, проводимых в интерактивной форме</i>			6
<i>Практические занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	ТЕМА 2. Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация.	Разбор конкретной ситуации (анализ ситуации; кейс-задача)	2
2	ТЕМА 4. Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях.	Выступления; подготовка сообщений	2
3	ТЕМА 5. Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности	Разбор конкретной ситуации (анализ ситуации; кейс-задача)	2
<i>Итого часов практических занятий, проводимых в интерактивной форме</i>			6
<i>ВСЕГО часов в интерактивной форме</i>			12

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6)	Планирование профессиональной карьеры Информатика Философия Культура речи и деловое общение Корпоративная культура Макроэкономика Математика Статистика Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Внешний и внутренний PR <i>Организационное поведение</i> Системный анализ проблем предприятия Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9)	Культура речи и деловое общение Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Психология Теория лидерства <i>Организационное поведение</i> Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Организация предпринимательской деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

<p>знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28)</p>	<p>Организационно-функциональное структурирование компании Корпоративная культура Информатика Информационные технологии в управлении персоналом Защита информации Информационная безопасность Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p><i>Организационное поведение</i> Основы организации труда Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p>Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31)</p>	<p>Социология</p>	<p><i>Организационное поведение</i> Экономика и социология труда Теория лидерства Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p>Психофизиология профессиональной деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32)</p>	<p>Корпоративная культура</p>	<p><i>Организационное поведение</i> Внешний и внутренний PR Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p>Психофизиология профессиональной деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>способностью участвовать в</p>	<p>Основы теории управления</p>	<p><i>Организационное поведение</i></p>	<p>Управление рисками Инновационный</p>

реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);	Корпоративная культура	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	менеджмент в управлении персоналом Управленческие решения Технологии и методы принятия кадровых решений Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
---	------------------------	---	---

*Этапы для РПД всех форм обучения определяются по учебному плану очной формы обучения следующим образом:

Этап	Учебный план очной формы обучения / семестр изучения дисциплины		
	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура
<i>Начальный</i>	1-3 семестры	1-3 семестры	1 семестр
<i>Основной</i>	4-6 семестры	4-6 семестры	2 семестр
<i>Завершающий</i>	7-8 семестры	7-10 семестры	3-4 семестры

** Если при заполнении таблицы обнаруживается, что *один или два этапа* не обеспечены дисциплинами, практиками, НИР, необходимо:

- при наличии дисциплин, изучающихся в разных семестрах, – распределить их по этапам в зависимости от № семестра изучения (начальный этап соответствует более раннему семестру, основной и завершающий – более поздним семестрам);

- при наличии дисциплин, изучающихся в одном семестре, – все дисциплины указать для всех этапов.

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции / этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОПК-6 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>ЗНАТЬ: некоторые возможности персонального развития в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять некоторые полученные в результате изучения дисциплины знания в практической деятельности менеджера</p> <p>ВЛАДЕТЬ: некоторыми навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам; навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>	<p>ЗНАТЬ: основные возможности персонального развития в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять основные полученные в результате изучения дисциплины знания в практической деятельности менеджера</p> <p>ВЛАДЕТЬ: основными навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам; навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>	<p>ЗНАТЬ: возможности персонального развития в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять полученные в результате изучения дисциплины знания в практической деятельности менеджера</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам; навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>
ОПК-9 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>ЗНАТЬ: некоторые особенности организационного поведения в системе международного бизнеса</p> <p>УМЕТЬ: участвовать в реализации некоторых программ организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способен</p>	<p>ЗНАТЬ: основные особенности организационного поведения в системе международного бизнеса</p> <p>УМЕТЬ: участвовать в реализации основных программ организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части</p>	<p>ЗНАТЬ: особенности организационного поведения в системе международного бизнеса</p> <p>УМЕТЬ: участвовать в реализации программ организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления</p>

	<i>ситуациях</i>	преодолевать локальное сопротивление изменениям ВЛАДЕТЬ: некоторыми навыками регулирования трудового поведения	решения задач управления персоналом, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям ВЛАДЕТЬ: основными навыками регулирования трудового поведения	персоналом, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям ВЛАДЕТЬ: навыками регулирования трудового поведения
ПК-28 / основной	<i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	ЗНАТЬ: некоторые корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации УМЕТЬ: обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания ВЛАДЕТЬ: некоторыми навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	ЗНАТЬ: основные корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации УМЕТЬ: обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания ВЛАДЕТЬ: основными навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	ЗНАТЬ: корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации УМЕТЬ: обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания ВЛАДЕТЬ: навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
ПК-31 / основной	<i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	ЗНАТЬ: некоторые причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации УМЕТЬ: применять некоторые методы научения и изменения поведения, а также мотивации деятельности ВЛАДЕТЬ: некоторыми навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их	ЗНАТЬ: основные причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации УМЕТЬ: применять основные методы научения и изменения поведения, а также мотивации деятельности ВЛАДЕТЬ: основными навыками самоуправления и	ЗНАТЬ: причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации УМЕТЬ: применять методы научения и изменения поведения, а также мотивации деятельности ВЛАДЕТЬ: навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов

		своим коллегам	самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам	транслировать их своим коллегам
ПК-32 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>ЗНАТЬ: некоторые элементы организации и их влияние на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: определять влияние некоторых организационных процессов на эффективность организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: некоторыми навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>	<p>ЗНАТЬ: основные элементы организации и их влияние на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: определять влияние организационных процессов на эффективность организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: основными навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>	<p>ЗНАТЬ: элементы организации и их влияние на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: определять влияние организационных процессов на эффективность организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>
ПК-37 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>ЗНАТЬ: некоторые методы, обеспечивающие лучшее понимание человека в организации; подходы к проектированию работы и проектированию организации в целом с учетом влияния складывающейся ситуации на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять некоторые изученные теоретические концепции и модели в работе организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: некоторыми современными технологиями управления поведением персонала (управления</p>	<p>ЗНАТЬ: основные методы, обеспечивающие лучшее понимание человека в организации; подходы к проектированию работы и проектированию организации в целом с учетом влияния складывающейся ситуации на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять основные изученные теоретические концепции и модели в работе организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: основными современными технологиями</p>	<p>ЗНАТЬ: методы, обеспечивающие лучшее понимание человека в организации; подходы к проектированию работы и проектированию организации в целом с учетом влияния складывающейся ситуации на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять изученные теоретические концепции и модели в работе организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: современными технологиями управления поведением</p>

		мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации).	управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации).	персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации).
--	--	--	--	--

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение». История развития организационного поведения как науки	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	По варианту	Согласно табл. 7.2
2	Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос	По варианту	Согласно табл. 7.2
3	Восприятие как фактор формирования организационного поведения	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Коллоквиум	По варианту	Согласно табл. 7.2
4	Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие	Коллоквиум	По варианту	Согласно табл. 7.2
5	Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28	Лекция Практическое занятие	Контрольный опрос	По варианту	Согласно табл. 7.2

	деятельности	ПК-31 ПК-32 ПК-37 ₁				
6	Конфликт в организации: конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Коллоквиум	По варианту	Согласно табл. 7.2
7	Профессиональная социализация: практические навыки и приемы делового общения, выбор карьеры и профессиональный рост	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие	Собеседование	По варианту	Согласно табл. 7.2
8	Организация как система социальных связей. Анализ и конструирование организации. Управление организационным развитием.	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Коллоквиум	По варианту	Согласно табл. 7.2
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса. Алгоритм построения и ведения переговорного процесса	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование Тестирование	По варианту	Согласно табл. 7.2

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Ситуация 1. Проанализируйте конкретную ситуацию: «Высокомерие Дениса». Помогите принять решение для Дениса о выборе оружия для уничтожения чувства высокомерия.

С детских лет Денис чувствовал критическое отношение родителей к себе. Его постоянно сравнивали со старшим братом, который был отличником, а Денис учился в школе слабовато, потому что все свободное время посвящал живописи. Но родители считали это пустым, бесполезным занятием и не замечали таланта своего сына. Они ставили Денису в пример соседского сына, принимая его поведение за идеал. Мальчик чувствовал себя пристыженным и уходил в себя. Денис успокаивал себя мыслью о том, что он особенный, не похожий на остальных, что окружающие когда-нибудь тоже поймут это и им станет стыдно за то, что его не ценили. Мальчик стал отдаляться от людей, держался со всеми надменно. Став старше, Денису все равно не доставало признания окружающих. Он работал днями и ночами, чтобы купить себе новую машину, которая была предметом зависти всех его сверстников. Он то и дело раскатывал на ней на виду у приятелей, но не разу не остановился, чтобы с ними заговорить. Денис одевался в модные костюмы, научился курить с отстраненным видом человека, знающего себе цену. Но все это время он был очень одиноким человеком. При знакомстве с девушкой Денис мог произвести хорошее впечатление, но вскоре девушке становилось ясно, что все его достоинства лишь показные, а сам он высокомерная натура.

Ситуация 2. Проанализируйте конкретную ситуацию: «Нетерпеливость Дмитрия». Помогите принять решение для Дмитрия о выборе оружия для уничтожения чувства нетерпеливости.

Дмитрий вырос в небогатой семье. Он зачитывался книгами о жизни людей в разных странах, и его воображение рисовало ему прекрасные картины. Однако ограниченность семьи в

средствах не давала ему возможности посмотреть удивительные страны своими глазами. Становясь старше, Дима начал ощущать, что не живет настоящей, полноценной жизнью. Он испытывал непреодолимую тоску по жизни, которая где-нибудь в другом месте могла сложиться у него совершенно иначе. Дмитрий отличался резкостью, стремительностью движений и способностью попадать во всякие несчастные случаи. Жизнь преподнесла ему подарок: по окончании института Дмитрия пригласили работать в США. Казалось, его мечты начали осуществляться. Но молодой человек, как и прежде, ни в чем не знал покоя. Переживая удачное завершение очередного предприятия, он буквально не способен был усидеть на месте, никакие уже достигнутые успехи его не радовали. Несмотря на довольно благоприятно складывающиеся обстоятельства жизни, Дмитрий чувствовал себя гонимым людьми, оторванным от них и глубоко несчастным.

Ситуация 3. Проанализируйте конкретную ситуацию: «Самоуничжение Ирины». Помогите принять решение для Ирины о выборе оружия для уничтожения чувства самоуничужения.

С детства Ирина испытывала на себе со стороны родителей завышенные ожидания, направленные к недостижимому идеалу, оправдать которые она была явно не способна. Она ощущала недостаток энтузиазма, с которым родители приветствовали ее успехи, ощущала отсутствие достаточной теплоты и внимания. Ирина прониклась мыслью, что не имеет никакого права испытывать к себе чувство уважения. Взрослея, она чувствовала себя слишком уродливой, чтобы ожидать свидания с каким-нибудь молодым человеком. Девушка приобрела манеры видеть во всем свою вину, говорила она так тихо, что собеседникам приходилось просить ее повторять сказанное. Ирина приняла на себя роль «гадкого утенка». Она начала даже испытывать страх перед возможным успехом, который вызывал у ее знакомых лишь насмешливое любопытство. Ира боялась знакомиться с людьми, разговаривать по телефону, не могла устроиться на работу из-за боязни прохождения собеседования. Из-за самоуничужения люди теряли к ней уважение и начинали относиться к ней так же презрительно, как и она сама к себе.

Ситуация 4. Проанализируйте конкретную ситуацию: «Жадность Антона». Помогите принять решение для Антона о выборе оружия для уничтожения чувства жадности.

Антон вырос в бедной семье, нередко ему приходилось ложиться спать голодным. Его отец, разъезжающий торговец, большую часть времени проводил вне дома и по возвращении, заглушая чувство вины, задаривал детей игрушками. Когда мальчику исполнилось десять лет, отец ушел к другой женщине, оставив семью совершенно без средств к существованию. Уже тогда мальчик дал себе слово, что никогда больше не будет испытывать голод и нищету. Успешно отучившись в школе и закончив университет, Антон в течение короткого времени стал крупной фигурой в одной фирме, во многом обязанной своим процветанием его стараниям. Он был известен как амбициозный, быстро идущий в гору служащий. С одной стороны его амбициозность и жадность щедро вознаграждались директором фирмы, а с другой, он испытывал ненависть коллег за свое стремление столкнуть всех со своей дороги и прибрать сферы деятельности сотрудников к своим рукам. К тридцати годам Антон стал богатым человеком. Однако чем выше росло его благосостояние, тем сильнее мучило его неутолимое желание сосредоточить в своих руках еще больше богатства и власти. Антон не испытывал радостей жизни. Он практически не уделял внимания семье, почти не имел друзей и не способен был поддерживать отношения или знакомства больше нескольких недель.

Пример теста по дисциплине «Организационное поведение»:

1. Организационное поведение - это ...

а) область знания, стремящаяся понять и научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;

б) наука, изучающая проблемы взаимодействия личностей в организации с целью повышения эффективности производства и его прибыльности;

- в) дисциплина, направленная на изучение поведения людей в организации;
- г) область исследований, в которой используют теорию, методы и принципы различных дисциплин с целью изучения внутренней среды организации;
- д) дисциплина, изучающая внешний аспект поведения людей в организации.

2. Предмет организационного поведения - это ...

- а) исследование взаимоотношений от конфронтации к сотрудничеству и наоборот;
- б) исследование взаимоотношений от конфронтации к сотрудничеству;
- в) методы взаимодействия работников в организации;
- г) подходы определения положения работников в организации;
- д) изучение технологии избежания конфликтных ситуаций в организации.

3. Какая модель организационного поведения является самой ранней и наиболее распространенной?

- а) авторитарная;
- б) поддерживающая;
- в) модель опеки;
- г) коллегиальная;
- д) социальная.

4. Назовите модель организационного поведения направленную на повышение степени защищенности работников.

- а) авторитарная;
- б) поддерживающая;
- в) модель опеки;
- г) коллегиальная;
- д) социальная.

5. Определите последовательность основных этапов развития организационного поведения.

- а) классический;
- б) гуманистический;
- в) культурологический;
- г) менеджмент человеческих отношений.

6. Перечислите современные проблемы менеджмента.

- а) новая рабочая среда;

- б) глобализация;
- в) информационные технологии;
- г) этика и управление качеством;
- д) все ответы верны.

7. Главным признаком личности является:

- а) целостность;
- б) самодостаточность;
- в) самоконтроль;
- г) взаимодействие с окружающими;
- д) саморегуляция.

8. К детерминантам личности относится:

- а) наследственность;
- б) окружение;
- в) самоориентация;
- г) идеология;
- д) все ответы верны.

9. Личностные факторы, влияющие на восприятие:

- а) аттитюды;
- б) интересы;
- в) новизна;
- г) опыт;
- д) ситуация;
- е) все ответы верны.

10. В организационных ситуациях проявляются следующие виды аттитюдов:

- а) управленческие;
- б) этнические;
- в) экономические;
- г) трудовые;
- д) органические.

11. Постройте цепочку подпроцесса восприятия.

- а) интерпретация раздражителей;
- б) столкновение с конкретным раздражителем;
- в) обратная связь для прояснения;
- г) последствие;
- д) поведение;
- е) регистрация раздражителя.

12. Подберите правильное определение избирательности, как свойства восприятия:

- а) свойство, заключающее в произвольном отборе внешней информации и ее

- субъективной интерпретации на основе прошлого чувственного опыта;
- б) устойчивая тенденция судить об объекте по группе, к которой он принадлежит;
 - в) суждение о причинах поведения других людей;
 - г) произвольное приписывание воспринимаемому субъекту черт и характеристик, которые присущи другому субъекту;
 - д) свойство восприятия, приводящее к тому, что о субъекте судят только по одному из его характерных качеств.

13. Процесс приобретения человеком типов и навыков поведения посредством наблюдения и подражания относится к следующему типу научения:

- а) социальному;
- б) оперантному обусловливанию;
- в) условно-рефлекторному.

14. «Потребности делятся на гигиенические и мотивирующие. Наличие гигиенических потребностей всего лишь не дает развиваться неудовлетворенности работников. Мотивации, примерно соответствующие потребностям высших уровней, активно воздействуют на человека. Для того чтобы мотивировать подчиненных, руководитель должен сам вникнуть в сущность работы». В данном тезисе изложена сущность теории мотивации:

- а) МакКлелланда;
- б) Герцберга;
- в) Маслоу;
- г) Аргириса;
- д) ожидания;
- е) Портера-Лоулера.

15. «Потребности делятся на первичные и вторичные и представляют собой пятиуровневую иерархическую структуру. Поведение человека определяет самая низшая неудовлетворенная потребность. После того, как потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается». В данном тезисе изложена сущность теории мотивации:

- ж) МакКлелланда;

- з) Герцберга;
- и) Маслоу;
- к) Аргириса;
- л) ожидания;
- м) Портера-Лоулера.

16. Спектр мотивов определяется:

- а) вероятно;
- б) индивидуально;
- в) объективно;
- г) субъективно;
- д) целенаправленно.

17. Результативность мотивации определяется:

- а) корпоративностью;
- б) взаимодействием;
- в) активизацией;
- г) экономичностью;
- д) эффективностью.

18. Мотивационная модель направлена на создание психологического соответствия человека и работы за счет:

- а) мотивации содержанием труда;
- б) материальных стимулов;
- в) предоставления власти;
- г) мотивации признанием заслуг
- д) причастности к эталонной группе;
- е) все вышеперечисленное.

19. Понятие «карьера» определяет:

- а) должность;
- б) статус;
- в) перспективу;
- г) продвижение;
- д) успех.

20. Смена стадий развития работника в одной организации характеризует следующие виды карьеры:

- а) межорганизационный;
- б) внутриорганизационный;
- в) специализированный;
- г) ступенчатый.

21. Горизонтальная карьера характеризуется следующими стадиями развития работника:

- а) перемещением в другую функциональную область деятельности;

- б) усложнением выполняемых задач на прежней ступени;
- в) движением к руководству организацией;
- г) выполнением определенной служебной роли на ступени, не закрепленной формально в организационной структуре.

22. Основные составляющие организационной социализации предполагают:

- а) формирование установок, ценностей и форм поведения работника;
- б) непрерывность процесса социализации в течение определенного периода времени;
- в) приспособление к новым должностным обязанностям, рабочим группам и работе организации;
- г) взаимное влияние новых сотрудников и руководителей;
- д) этап вхождения в организации.

23. Организационная социализация включает следующие стадии:

- а) предварительная, упреждающая, согласования;
- б) упреждающая, согласования, ролевого управления;
- в) предварительная, текущая, ролевого управления;
- г) предварительная, согласования, ролевого управления.

24. Упреждающая социализация не включает:

- а) социализацию работников, готовящихся к выходу на пенсию;
- б) социализацию новых работников, чья деятельность на рабочем месте еще не началась;
- в) социализацию организации как целостного субъекта в социальной структуре общества;
- г) социализация работников накануне структурных преобразований в организации;
- д) социализацию работников, готовящихся к уходу с этой работы.

25. Основаниями классификации групп являются:

- а) сфера совместной деятельности, цели существования, размер, уровень развития, характер межличностных отношений;

- б) цели существования, уровень развития, субъекты группы, размер, время существования, содержание коммуникаций, потребности членов группы;
- в) размер, принцип создания, цели существования, сфера совместной деятельности, период функционирования, реальное вхождение индивида в группу.

26. По целевому назначению группы делятся на следующие виды:

- а) формальные;
- б) первичные;
- в) социальные;
- г) целевые;
- д) малые;
- е) неформальные.

27. К основным характеристикам группы относят:

- а) размер, структура, нормы, мотивы, потребности членов группы;
- б) лидерство, структура, роли, статус членов, нормы, групповая динамика, сплоченность, открытость, конфликтность;
- в) структура, роли, статус, нормы, размер группы, процесс решения проблем в группе, лидерство, сплоченность;
- г) цели создания группы, лидерство, размер, сфера деятельности, характер взаимоотношений членов группы.

28. Разновидностями подчинения являются следующие:

- а) согласие;
- б) солидарность;
- в) сопричастность;
- г) социальное воздействие.

29. Стадия дифференциации характеризуется

- а) формированием основных правил поведения в группе;
- б) разрешением внутригрупповых конфликтов и установлением исходных условий взаимодействия;
- в) завершением борьбы за власть и распределения задач и ответственности между членами группы,;
- г) формированием чувства сплоченности у членов группы;

- д) формированием вовлеченности членов группы в ее функционирование.

30. К факторам сплоченности группы относятся:

- а) успех;
- б) общие цели;
- в) сложность вступления в группу;
- г) внешняя угроза;
- д) усиление влияния и подчинения;
- е) малочисленность;
- ж) высокая или низкая производительность.

31. Групповые нормы поведения – это:

- а) общепризнанные стандарты индивидуального и группового поведения;
- б) обязательные формы поведения индивидуального члена группы;
- в) групповые ожидания относительного поведения;
- г) стандарты, которые созданы для членов группы в зависимости от их статуса;
- д) принципы, выступающие лишь в качестве ориентира.

32. Лидерство в организации предполагает:

- а) влияние на других для достижения поставленных целей;
- б) тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее рациональном сочетании источников власти для достижения поставленной цели;
- в) манипулирование людьми;
- г) отношения доминирования и подчинения;
- д) взаимоотношения между лидером и последователем.

33. Управляющий консультируется со своими подчиненными при решении соответствующих вопросов. Обращение с подчиненными происходит на равных, сотрудники оказывают влияние на процесс принятия решений. Такая ситуация характерна для следующего типа лидерства:

- а) номинального;
- б) деспотичного;
- в) открытого.

34. Ситуация, когда лидер обсуждает с подчиненными возникшую проблему и решение принимает вся группа, характерна для следующего типа лидерства:

- а) авторитарно-коллегиального;
- б) консультативного;
- в) консультативно-коллективного;
- г) нет правильного ответа.

35. В соответствии с «решеткой лидерства» минимальное внимание к людям и максимальное внимание к производству характерно для следующего стиля управления:

- а) авторитарного;
- б) обедненного;
- в) манипулирования;
- г) по методу загородного клуба;
- д) нет правильного ответа.

36. В случае слабовыраженной готовности подчиненных следовать за лидером используется следующий стиль:

- а) поддержки;
- б) инструктирования;
- в) привлечения;
- г) делегирования;
- д) нет правильного ответа.

37. Трехфакторная модель лидерства Биркенбиля и Фидлера определяет выбор лидерского стиля в зависимости от следующих факторов:

- а) характера руководителя, квалификации сотрудников, ситуации;
- б) коммуникационных способностей руководителя, личных качества подчиненных, ситуации;
- в) личных качества руководителя, характеристик организации, ситуации.

38. Выберите наиболее точное определение понятия «конфликт»:

- а) противоречивые позиции сторон, стремящихся к противоположным целям, использование различных средств для их достижения, несовпадение интересов и желаний;
- б) активные взаимно направленные действия каждой из сторон для реализации своих целей;

- в) противоречие позиций двух и более сторон;
- г) разногласия по поводу характера или методов достижения целей;
- д) воспринимаемая несовместимость действий и целей.

39. Низкая степень учета собственных интересов и интересов другой стороны характерна для следующего типа реакции на конфликт:

- а) соревнования;
- б) сотрудничества;
- в) поиска компромисса;
- г) участия;
- д) уклонения.

40. К методам управления рациональными конфликтами относятся:

- а) стимулирование конкуренции;
- б) переговоры;
- в) авторитарный метод;
- г) принципиальное согласование;
- д) введение в группу специалиста со стороны.

41. К рабочим факторам, являющимся источником стресса относятся следующие:

- а) ролевой конфликт;
- б) профессиональные факторы;
- в) ответственность за людей;
- г) организационные факторы;
- д) социальная поддержка;
- е) все вышеперечисленное.

42. Психологический подход к управлению стрессом включает в себя следующие элементы:

- а) изменение окружения, в котором существует стресс;
- б) изменение познавательной оценки окружения;
- в) изменение поведения для изменения окружения;
- г) обогащения труда.

43. Коммуникативное поведение – это:

- а) обмен информацией, идеями, мнениями и информацией;
- б) это совокупность норм и традиций общения определенной группы людей;

- в) процесс неформального общения между работниками;
- г) опосредованное и целесообразное взаимодействие двух субъектов.

44. Коммуникация состоялась, если:

- а) коммуникатор отправил сообщение;
- б) получатель получил, понял и принял сообщение;
- в) получатель декодировал сообщение;
- г) сообщение прошло по каналу связи.

45. Подчиненный утаил информацию, боясь рассердить руководителя. Это пример того, что сотрудники:

- а) хотят произвести хорошее впечатление на руководителя;
- б) проявляют самостоятельность;
- в) рвутся в руководители сами, чтобы стать независимыми и обезопасить себя;
- г) стремятся «подсидеть» руководителя и занять его место.

46. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:

- а) вербальные и невербальные коммуникации;
- б) межличностные коммуникации;
- в) формальные и неформальные коммуникации;
- г) вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации;
- д) коммуникации, осуществляемые с помощью средств и информационных технологий.

47. В зависимости от типа отношений внутри организации различают следующие их виды:

- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;
- б) комплексные и специализированные;
- в) инновационные и производители массового продукта;
- г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, эдхократические;
- д) эдхократические, индивидуалистские.

48. К наиболее важным принципам построения модели ОП относятся:

- а) оптимальное соотношение управленческой ориентации;
- б) экономичность;
- в) потенциальные имитации;
- г) комплексность;
- д) иерархичность;
- е) простота.

49. Освоение процесса моделирования ОП порождает следующие эффекты:

- а) возможность плавно переводить систему из одного состояния в другое;
- б) психологически устойчивый персонал;
- в) временное недовольство людей;
- г) рост конфликтов;
- д) возможности адаптации и развития;
- е) все вышеперечисленное.

50. Определите последовательность этапов моделирования ОП:

- а) выбор параметров будущей модели ОП;
- б) исследование этапа развития организации; состояния человеческого капитала; организационной культуры на нынешнем этапе развития;
- в) выработка механизмов перевода нынешней модели в будущую форму;
- г) описание исходной модели ОП и ее составляющих;
- д) внедрение нового состояния модели ОП;
- е) перевод модели в необходимое состояние.

51. Установление функциональных зависимостей между характеристиками элементов производственной системы и системы ОП для выявления степени их соответствия составляет сущность следующего метода исследования организации:

- а) системный анализ;
- б) параметрический метод;
- в) метод аналогии;
- г) метод творческих совещаний;
- д) морфологический анализ.

52. Выберите наиболее корректное определение организационной культуры:

- а) набор убеждений, ценностей и норм, разделяемых всеми членами организации;
- б) элемент внутренней среды организации;
- в) образ жизни, мышления, действий;

- г) «дух организации»;
- д) философские положения и идеи, принятые в организации.

53. К источникам организационной культуры относятся:

- а) внешнее влияние;
- б) структура организации;
- в) общественные ценности;
- г) специфические внутренние факторы;
- д) все вышеперечисленное.

54. Герои организации представляют собой:

- а) пример успешной личности;
- б) персонажей анекдотов;
- в) образ борца за идею;
- г) пример отношения к ценностям культуры данной организации;
- д) не представляют ничего существенного.

55. Сотрудники фирмы могут работать вместе, командой, не опираясь на правила и предписания. Они знают достаточной о работе коллег, о взаимосвязях между поставленными задачами. Координация их деятельности происходит на уровне подсознания. Работники знают, что совместная деятельность является основой успеха. Такая ситуация характерна для фирм со следующей организационной культурой:

- а) харизматической;
- б) самодостаточной;
- в) креативной;
- г) инновационной.

56. Составляющими организационной культуры являются:

- а) система ценностей, внешний вид персонала, церемонии и ритуалы;
- б) скрытая иерархия власти (культурная сеть), герои организации;
- в) корпоративные убеждения и ценности;
- г) стиль руководства, герои организации, внешний вид персонала;
- д) философские положения и идеи, принятые в организации, церемониалы.

57. Классификация организационной культуры на «сильную» и «слабую» показывает:

- а) целенаправленность формирования организационной культуры;
- б) степень влияния ценностей и норм оргкультуры на поведение сотрудников организации;
- в) степень интеграции отдельных элементов культуры в единую систему;
- г) структурную композицию элементов организационной культуры.

58. Наибольшая эффективность сотрудников в работе с клиентами проявляется при:

- а) притягательном клиентурном поведении;
- б) избирательном клиентурном поведении;
- в) антиклиентурном поведении;
- г) псевдоклиентурном поведении;

59. Модель поведения сотрудников разрабатывается в целях:

- а) разработки системы стимулирования сотрудников в организации;
- б) разработки программы обучения сотрудников;
- в) формирования формы поведения сотрудников для достижения организацией поставленных целей;
- г) определения дисфункциональных видов деятельности.

60. На поведение представителей организации влияют:

- а) особенности среды организации, специфика организаций, индивидуальные черты представителя;
- б) вид деятельности организации; этика бизнеса; характер представителя;
- в) конъюнктура рынка; должностные инструкции; ценностные ориентации представителя;
- г) нет правильного ответа.

61. Какова связь между стратегией и изменениями в организации:

- а) на первом шаге изменений определяется стратегия;
- б) стратегия является заключительным шагом изменений;
- в) изменения обеспечивают реализацию стратегии;
- г) связь наблюдается, если это стратегия роста.

62. Смысл использования агентов изменений состоит в том, что:

- а) они выступают «катализаторами» изменений;
- б) они служат «громоотводами», куда люди выплескивают свои эмоции;
- в) они являются кандидатами на замещение должностей;

63. Изменения, затрагивающее группы работников, более эффективны, чем индивидуальные, потому что:

- а) на группу легче воздействовать;
- б) изменения в групповых взаимодействиях оказывают влияние на индивидуальное поведение;
- в) в группе имеется лидер, который в случае принятия изменений может способствовать их позитивному восприятию;
- г) такие изменения более подготовлены.

64. В условиях, когда власть сторонников преобразований в организации ограничена, а временные рамки достаточно широки, целесообразно использовать следующий подход к управлению сопротивлением:

- а) принудительный;
- б) адаптивный;
- в) кризисный;
- г) управляемый.

65. Изменение организационной культуры осуществляется через:

- а) действия руководства;
- б) обучение сотрудников;
- в) декларирование ценностей;
- г) введение должности менеджера по культуре;
- д) изменением должностных инструкций.

66. К методам индивидуальных изменений относятся:

- а) индивидуальные занятия и рекомендации;
- б) консультирование;
- в) тренинги;
- г) деловые игры.

67. Люди, четко планирующие свой труд и ориентированные на достижение

конкретных целей в заданный момент времени, принадлежат к следующей культуре:

- а) моноактивной;
- б) полиактивной;
- в) реактивной.

компанией в ситуации, когда между головной и дочерними компаниями следующие типа отношений:

- а) этноцентрические;
- б) полицентрические;
- в) регионоцентрические.

68. Все решения и стратегии разрабатываются и принимаются головной

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится:

- в форме зачета во 4-ом семестре

Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1 контрольная точка				
Практическое занятие № 1	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 2	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Итого за 1 контрольную точку	6		12	
2 контрольная точка				
Практическое занятие № 3	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 4	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Итого за 2 контрольную точку	6		12	
3 контрольная точка				
Практическое занятие № 5	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 6	3	Выполнил,	6	Выполнил,

		доля правильности выполнения задания менее 50 %		доля правильности выполнения задания более 50 %
Итого за 3 контрольную точку	6		12	
4 контрольная точка				
Практическое занятие № 7	2	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	4	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 8	2	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	4	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 9	2	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	4	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Итого за 4 контрольную точку	6		12	
Итоговое количество баллов (за контрольные точки, не включая посещаемость)	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятий	16	Пропусков занятий не было
Форма контроля – зачет			36	
ИТОГО	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

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

8.1. Основная учебная литература

1. Теория организации и организационное поведение [Текст]: учебник для магистров / В. Г. Антонов [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко; Гос. ун-т упр. - Москва: Юрайт, 2015. - 471 с.

2. Шапиро С. А. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / С. А. Шапиро. - Москва: КНОРУС, 2012. - 352 с.

3. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru/>

8.2. Дополнительная учебная литература

4. Громкова М. Т. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие для студ. вуз. / М. Т. Громкова. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 207 с.

5. Захаров Н. Л. Организационное поведение государственных служащих [Текст]: учебное пособие / Н. Л. Захаров. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 237 с.

6. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие для студ. вуз. / Ю. Д. Красовский. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 472 с.

7. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие для студ. вуз. / Ю. Д. Красовский. М.: ЮНИТИ, 2000. - 472 с.

8. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / Ю. Д. Красовский. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 511 с.

9. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / под ред. Г. Р. Латфуллина. - СПб.: Питер, 2006. - 272 с.

10. Резник С. Д. Организационное поведение [Текст]: учебник / С. Д. Резник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 460 с.

11. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст]: учебное пособие для вуз. / В. А. Спивак. - СПб.: Питер, 2001. - 416 с.

12. Сергеев А. М. Организационное поведение: тем, кто избрал профессию менеджера [Текст]: учебное пособие / А. М. Сергеев. - 2-е изд., стер. - М.: Академия, 2006. - 288 с.

8.3. Перечень методических указаний

1. Согачева О.В., Варфоломеев А.Г. Организационное поведение: методические рекомендации для самостоятельной работы / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: О.В. Согачева, А.Г. Варфоломеев Курск, 2017. 86 с.

8.4. Другие учебно-методические материалы

Журналы (периодические издания):

1. Известия ЮЗГУ.

2. Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.

3. Вопросы статистики.

4. Вопросы экономики.

5. Инновации.

6. Управление рисками.

7. Менеджмент в России и за рубежом.

8. Маркетинг в России и за рубежом.

9. Эксперт РА.
10. Финансовый менеджмент.
11. Российский экономический журнал.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

1. База данных рефератов и цитирования «Scopus» - <http://www.scopus.com>
2. Questel - www.questel.com
3. ProQuest Dissertations & Theses - www.search.proquest.com
4. Wiley online library - www.onlinelibrary.wiley.com
5. Университетская библиотека онлайн - www.biblioclub.ru
6. Научная библиотека Юго-Западного государственного университета - <http://www.lib.swsu.ru/2011-02-23-15-22-58/2012-08-30-06-40-55.html>
7. Научная электронная библиотека eLibrary.ru (официальный сайт) - <http://elibrary.ru>
8. Информационно-аналитическая система ScienceIndex РИНЦ – www.elibrary.ru/defaultx.asp
9. Электронно-библиотечная система IPRbooks – www.bibliocomplectator.ru/available
10. Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru/>
11. Официальный сайт Минэкономразвития РФ - www.economy.gov.ru
12. Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>
13. Портал Национальной Электронной Библиотеки (НЭБ) - www.нэб.рф
14. Правовая и новостная база «Информио» - www.informio.ru
15. Образовательный ресурс «Единое окно» - <http://window.edu.ru/>
16. Научно-информационный портал Винити РАН - <http://viniti.ru>
17. Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - www.consultant.ru
18. Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Организационное поведение» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

В рамках изучения дисциплины «Организационное поведение» работа студентов организуется в следующих формах:

1. Работа с конспектом лекций и дополнительной литературой по темам курса.
2. Работа с раздаточным материалом – «Скрин-шот».
3. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий (дискуссионные вопросы для дополнительного изучения).
4. Подготовка к семинарскому занятию.
5. Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий, в том числе:
 - проведение собеседования по теме лекции;
 - подготовка краткого доклада (резюме, эссе) по теме семинарского занятия и разработка мультимедийной презентации к нему;

- выполнение практических заданий (решение задач, выполнение расчетных и лабораторных работ);

- подготовка к тестированию;

6. Самоконтроль.

Рекомендуемый ниже режим самостоятельной работы позволит студентам глубоко разобраться во всех изучаемых вопросах, активно участвовать в дискуссиях на семинарских занятиях и в конечном итоге успешно сдать зачет по дисциплине «Организационное поведение».

1. *Лекция* является фундаментальным источником знаний и должна способствовать глубокому усвоению материала, активизировать интерес студента к изучаемой дисциплине.

Работу с конспектом лекций целесообразно проводить непосредственно после её прослушивания. Она предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Ознакомление с дополнительной литературой по теме, проведение обзора мнений других ученых по изучаемой теме. Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологии (понятий), категорий и законов. Студенту рекомендуется не ограничиваться при изучении темы только конспектом лекций или одним учебником; необходимо не только конспектировать лекции, но и читать дополнительную литературу, изучать методические рекомендации, издаваемые кафедрой.

2. «*Скрин-шот*» - специальный раздаточный материал, подготовленный преподавателем, который предназначен для повышения эффективности учебного процесса за счет:

- привлечения дополнительного внимания студента на наиболее важных и сложных проблемах курса;

- освобождения от необходимости ведения рутинных записей по ходу лекции и возможности более адекватной фиксации ключевых положений лекции;

- представления всего необходимого иллюстративного и справочно-информационного материала по теме лекции;

- более глубокой переработки материалов курса при подготовке к зачету или экзамену.

Самостоятельная работа с раздаточным материалом «*Скрин-шот*» может проводиться вместо работы с конспектом лекций, если композиция каждой страницы материала построена лектором таким образом, что достаточно свободного места для конспектирования материалов лекции, комментариев и выражения собственных мыслей студента по материалам услышанного или прочитанного.

В случае, когда студенты ведут отдельные конспекты лекций, работа с раздаточным материалом «*Скрин-шот*» проводится вместе с работой с конспектом лекций по каждой теме.

3. В связи с большим объемом изучаемого материала, интересом который он представляет для современного образованного человека, некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Это предусмотрено учебным планом подготовки бакалавров. *Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий* (дискуссионных вопросов), предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы и её конспектирование по этим вопросам.

4. В ходе *практических занятий* проводится разъяснение теоретических положений курса, уточнения междисциплинарных связей.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию предполагает большую самостоятельную работу и включает в себя:

- Знакомство с планом семинарского занятия и подбор материала к нему по указанным источникам (конспект лекции, основная, справочная и дополнительная литература, электронные и Интернет-ресурсы).

- Запоминание подобранного по плану материала.

- Освоение терминов, перечисленных в глоссарии.

- Ответы на вопросы, приведенные к каждой теме.

- Обдумывание вопросов для обсуждения. Выдвижение собственных вариантов ответа.

- Выполнение заданий преподавателя.

- Подготовка (выборочно) индивидуальных заданий.

Задания, приведенные в планах занятий, выполняются всеми студентами в обязательном порядке.

5. *Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий* является обязательной формой самостоятельной работы студентов. По дисциплине «Организационное поведение» она предполагает подготовку индивидуальных или групповых (на усмотрение преподавателя) докладов (сообщений, рефератов, эссе, творческих заданий) на семинарских занятиях и разработку мультимедийной презентации к нему.

Доклад - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Реферат - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее, приводит список используемых источников.

Эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Творческое задание - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Преподаватель сам формирует задание или студенты имеют возможность самостоятельно выбрать одну из предполагаемых преподавателем тем и выступить на семинарском занятии. Доклад (резюме, эссе и т.д.) как форма самостоятельной учебной деятельности студентов представляет собой рассуждение на определенную тему на основе обзора нескольких источников в целях доказательства или опровержения какого-либо тезиса. Информация источников используется для аргументации, иллюстрации и т.д. своих мыслей. Цель написания такого рассуждения не дублирование имеющейся литературы на эту тему, а подготовка студентов к проведению собственного научного исследования, к правильному оформлению его описания в соответствии с требованиями.

Работа студентов по подготовке доклада (сообщения, рефератов, эссе, творческих заданий) заключается в следующем:

- подбор научной литературы по выбранной теме;
- работа с литературой, отбор информации, которая соответствует теме и помогает доказать тезисы;
- анализ проблемы, фактов, явлений;
- систематизация и обобщение данных, формулировка выводов;
- оценка теоретического и практического значения рассматриваемой проблемы;
- аргументация своего мнения, оценок, выводов, предложений;
- выстраивание логики изложения;
- указание источников информации, авторов излагаемых точек зрения;
- правильное оформление работы (ссылки, список использованной литературы, рисунки, таблицы) по стандарту.

Самостоятельность студента при подготовке доклада (сообщение, эссе) проявляется в выборе темы, ракурса её рассмотрения, источников для раскрытия темы, тезисов, аргументов для их доказательства, конкретной информации из источников, способа структурирования и обобщения информации, структуры изложения, а также в обосновании выбора темы, в оценке её актуальности, практического и теоретического значения, в выводах.

Выступление с докладом (резюме, эссе) на семинаре не должно превышать 7-10 минут. После устного выступления автор отвечает на вопросы аудитории (студентов, преподавателя) по теме и содержанию своего выступления.

Цель и задачи данного вида самостоятельной работы студентов определяют требования, предъявляемые к докладу (резюме, эссе), и критерии его оценки:

- 1) логическая последовательность изложения;
- 2) аргументированность оценок и выводов, доказанность тезиса;
- 3) ясность и простота изложения мыслей (отсутствие многословия и излишнего наукообразия);
- 4) самостоятельность изложения материала источников;
- 5) корректное указание в тексте доклада источников информации, авторов проводимых точек зрения;
- 6) стилистическая правильность и выразительность (выбор языковых средств, соответствующих научному стилю речи);
- 7) уместное использование иллюстративных средств (цитат, сносок, рисунков, таблиц, слайдов).

Изложение материалов доклада может сопровождаться *мультимедийной презентацией*. Разработка мультимедийной презентации выполняется по требованию преподавателя или по желанию студента.

Презентация должна быть выполнена в программе Power Point и включать такое количество слайдов, какое необходимо для иллюстрирования материала доклада в полном объеме.

Основные методические требования, предъявляемые к презентации:

- логичность представления с согласованность текстового и визуального материала;
- соответствие содержания презентации выбранной теме и выбранного принципа изложения / рубрикации информации (хронологический, классификационный, функционально-целевой и др.);
- соразмерность (необходимая и достаточная пропорциональность) текста и визуального ряда на каждом слайде (не менее 50% - 50%, или на 10-20% более в сторону визуального ряда);
- комфортность восприятия с экрана (цвет фона; размер и четкость шрифта);
- эстетичность оформления (внутреннее единство используемых шаблонов предъявления информации; упорядоченность и выразительность графических и изобразительных элементов);
- допускается наличие анимационных и звуковых эффектов.

Оценка доклада (резюме, эссе) производится в рамках 12-балльного творческого рейтинга действующей в ЮЗГУ балльно-рейтинговой оценки успеваемости и качества знаний студентов. Итоговая оценка является суммой баллов, выставляемых преподавателем с учетом мнения других студентов по каждому из перечисленных выше методических требований к докладу и презентации.

По дисциплине «Организационное поведение» также формой самостоятельной работы студентов является *выполнение практических заданий*. Часть практических заданий может быть выполнена студентами на аудиторных практических занятиях под руководством преподавателя. После того, как преподавателем объявлено, что рассмотрение данной темы на аудиторных занятиях завершено, студент переходит к самостоятельному выполнению практических заданий, пользуясь конспектом лекций по соответствующей теме, записями, сделанными на практических занятиях, дополнительной литературой по теме.

Подготовка к тестированию предусматривает повторение лекционного материала и основных терминов, а также самостоятельное выполнение заданий в текстовой форме, приведенных в методических рекомендациях.

6. *Самоконтроль* является обязательным элементом самостоятельной работы студента по дисциплине «Организационное поведение». Он позволяет формировать умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля формирует навыки

планирования учебного труда, способствует углублению внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей.

Самоконтроль включает:

1. Ответ на вопросы для самоконтроля для самоанализа глубины и прочности знаний и умений по дисциплине.

2. Критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заменить и исправлять свои ошибки.

Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;

- ответ на вопросы, приведенные к каждой теме;

- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;

- ответы на вопросы и выполнение заданий для самопроверки;

- самостоятельное тестирование по предложенным в методических рекомендациях тестовым заданиям.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При возникновении сложностей по усвоению программного материала необходимо посещать консультации по дисциплине, задавать уточняющие вопросы на лекциях и практических занятиях, уделять время самостоятельной подготовке (часы на самостоятельное изучение), осуществлять все формы самоконтроля.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Операционная система Windows
Libreoffice
Справочно-поисковая система КонсультантПлюс

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения занятий, а также лаборатория (компьютерный класс) кафедры региональной экономики и менеджмента оснащена учебной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя; доска.

При изучении дисциплины используются компьютеры (компьютерный класс – аудитория а-40), проекторы и т.д., в частности:

- Системные блоки учащихся HELIO Profice VL310. клавиат.мышь, предустанов. ПО Microsoft office 2003 Pro Rus;
- Мониторы 15" TFT Proview;
- ПК S1155 Intel i3-2130 3.4 Hz / DDR III-4Gb / HDD SATA III 320 Gb / DVD + R/RW, 23" LCD Samsung;
- Экран Screen Media Apollo 153×203 на штативе;
- Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Mb/160Gb/ сумка / проектор inFocus IN24+ (2 шт.);
- Проектор Vivitek D517;
- Моторизованный экран для формирования отчетной документации и демонстрации итоговых результатов.

В компьютерном классе кафедры региональной экономики и менеджмента обеспечена доступность студентам к сети Интернет.

Вуз обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения: стандартные программные продукты, Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». При проведении лекционных занятий с целью лучшего восприятия студентами учебного материала используются наглядные формы представления информации в виде слайдов. Для этих целей применяется персональный компьютер (ноутбук), мультимедиа проектор, экран.

13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ


Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)



Е.В. Харченко

(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » 08 20 16г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.03.03 Управление персоналом
(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом организации»

наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 от 26.03.18 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «28» 08.2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента
д.э.н., профессор

Ю.В. Вертакова

Разработчик программы
к.э.н., доцент

О.В. Согачева

Согласовано:

Зав. кафедрой Экономики, управления и политики

С.С. Железняков

Директор научной библиотеки

В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «16» 03 2018 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «24» 06 2019 г., протокол № 28.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента

Ю.В. Вертакова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г. на заседании кафедры Региональной экономики и менеджмента «02» 07 2019 г., протокол № 29.

Зав. кафедрой Региональной экономики и менеджмента

Ю.В. Вертакова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента «07» 07 2020 г., протокол № 26

Зав. кафедрой _____

 / Ю.В. Вертакова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента «05» 07 2021 г., протокол № 23.

Зав. кафедрой _____

 / Ю.С. Положенцева /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой _____

/ Ю.С. Положенцева /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой _____

/ Ю.С. Положенцева /

1. Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Целью преподавания дисциплины является формирование квалифицированных работников, способных принимать эффективные решения в области управления организационным поведением; изучение различных теоретических концепций на сущность организационных систем и поведения организации как базы, на которую опирается современный менеджмент, формирование знаний и навыков в анализе особенностей организационного поведения людей и разработке направлений управления поведением в организации.

1.2. Задачи дисциплины

- усвоение основных теоретических положений и выработке практических навыков по формированию и управлению поведением персонала в организации;
- изучение проблематики развития и эффективного управления человеческими ресурсами современной организации;
- использование основных понятий организационного поведения;
- применение различных методологических подходов к исследованию личности и групповых процессов;
- оценка перспектив функционирования и развития организации с учетом совершенствования групповой и командной работы;
- использование полученных знаний в области организационного поведения для разработки и принятия рациональных организационно-управленческих решений.

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

Обучающиеся должны **знать**:

- теории поведения человека в организации;
- основы управления поведением организации;
- возможности персонального развития в организации;
- систему поведенческого маркетинга;
- особенности организационного поведения в системе международного бизнеса;
- причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;
- основные элементы организации и их влияние на поведение человека в организации;

– подходы к проектированию работы и проектированию организации в целом с учетом влияния складывающейся ситуации на поведение человека в организации.

уметь:

– применять полученные в результате изучения дисциплины знания в практической деятельности;

– участвовать в реализации программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям;

– обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

– применять методы научения и изменения поведения, а также мотивации деятельности;

– определять влияние организационных процессов на эффективность организации;

– применять изученные теоретические концепции управления персоналом (в частности, особенности организационного поведения) и модели в работе организации.

владеть:

– навыками регулирования трудового поведения;

– навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;

– навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам;

– навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации;

– современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации).

У обучающихся формируются следующие **компетенции:**

способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);

способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);

знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);

способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения,

морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);

способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37).

2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Организационное поведение» представляет дисциплину с индексом Б1.Б.24 базовой части учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, изучаемую на 2 курсе (4 семестр).

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетных единиц (з.е.), 72 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	6,1
в том числе:	
лекции	2
лабораторные занятия	0
практические занятия	4
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего):	6,1
в том числе:	
лекции	2
лабораторные занятия	0
практические занятия	4
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	61,9
Контроль / экз. (подготовка к экзамену)	4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
4 семестр		
1	Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение». История развития организационного поведения как науки.	Понятие и сущность организационного поведения. Предмет и цели организационного поведения. Теории поведения человека в организации. Система организационного поведения. Принципы построения системы организационного поведения. Этапы развития организационного поведения. Модели организационного поведения. Организационное поведение в системе менеджмента организации (организация как система во внешнем окружении).
2	Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация.	Определение и детерминанты личности. Классификация типов личности, способы взаимодействия. Ценности и attitudes личности. Личностные основы поведения человека в организационном окружении. Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Взаимосвязь поведения и процесса управления персоналом организации. Современные тенденции в управлении персоналом.
3	Восприятие как фактор формирования организационного поведения	Сущность и модель восприятия. Свойства восприятия: избирательность, стереотипизация, атрибуция, проекция, «галло-эффект». Управление впечатлениями. Базисная модель человеческого поведения. Восприятие человеком окружения. Отбор и систематизация информации. Модель восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Способы восприятия, порождающие ошибки.
4	Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях.	Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура. Общая характеристика группы. Размер группы, целевое назначение, природа образования, сплоченность, статус членов группы. Факторы, содействующие сплоченности группы. Последствия сплоченности. Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния. Основные этапы развития. Функции и роли членов группы. Распределение ролей. Влияние и подчинение в группе. Факторы, объясняющие подчинение. Факторы, влияющие на подчинение. Социальное воздействие. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса. Солидарное поведение. Виды солидарного поведения. Факторы, влияющие на солидарное поведение. Эффекты сотрудничества и

		конкуренции. Природа групп и их классификация. Причины возникновения групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Формирование группового поведения в организации, управление поведением организации. Модель развития команды. Управленческая команда (команда менеджеров высшего уровня управления). Условия и факторы эффективности групповой работы.
5	Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности	Основы мотивации в организационном поведении. Основные принципы и правила мотивации. Организационная модель мотивации. Самоорганизации индивидов и задачи системы мотивации. Мотивация и стимулирование работников. Результативность мотивации. Подходы к поощрению работников. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения. Управление процессом мотивации. Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии.
6	Конфликт в организации: конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие.	Рольевые конфликты. Природа конфликта. Понятие и сущность конфликта. Виды конфликтов. Теория группового конфликта М. Шерифа (РТГК). Основные стадии и механизм конфликта. Различные подходы к оценке конфликта и его влияния на деятельность организации. Оптимальный уровень конфликта. Теория вмешательства в конфликтные ситуации. Причины конфликта и источники его возникновения. Основные этапы процесса конфликта. Типы реакции на конфликт. Стили, методы и типология конфликтного поведения. Роль конфликта в современной организации. Стресс: факторы стресса, модель стресса. Понятие стресса. Источники стресса. Рабочие факторы стресса. Нерабочие факторы стресса. Поведенческие типы А и В. Модель стресса. Характер влияния стресса на человека. Проявления стресса. Защитные стратегии. Межгрупповое взаимодействие. Коммуникативное поведение в организации. Понятие социальных коммуникаций. Коммуникативные качества. Коммуникативные действия. Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений.
7	Профессиональная социализация: практические навыки и приемы делового общения, выбор карьеры и профессиональный рост.	Приемы делового общения. Развитие карьеры. Понятие карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры. Карьера и структура жизни. Характеристика этапов карьеры. Организационная социализация: характеристика основных этапов. Факторы, влияющие на раннюю социализацию. Предварительная подготовка к работе. Процесс адаптации к жизни в организации. Научение поведению и модификация поведения человека в организации. Профессиональная социализация. Обучение и научение. Поощрение и научение. Модель опосредованного научения. Виды последствий поведения индивидуума. Формирование поведения. Условно-рефлекторная модель научения.
8	Организация как система социальных связей. Анализ и конструирование организации. Управление организационным	Бюрократия и поведение. Девиантность организационного поведения. Проектирование организации и организационное поведение. Методология дизайна. Модификация поведения. Дизайн работы и рабочих мест. Качество трудовой жизни. Социотехническое проектирование. Изменения в организации. Персональное развитие в организации. Базовая модель

	развитием.	организационных преобразований. Противодействие преобразованиям. Двигатели преобразований в организации, Барьеры на пути преобразований. Взаимозависимость перемен. Ключевые стадии успешных преобразований. Методы изменений индивидуумов и групп. Методы индивидуальных преобразований. Подходы к групповым преобразованиям. Поведенческий маркетинг. Управление нововведениями в организации. Модель проведения изменений в организации. Программы организационных изменений. Методы организационных изменений. Оценка программ изменений организации. Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации. Функциональное и дисфункциональное поведение сотрудников. Методы управления сопротивлением изменениям.
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса. Алгоритм построения и ведения переговорного процесса.	Влияние международной среды на организационное поведение. Национальные аспекты организационного поведения. Модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде. Модель культурного сходства С. Ронена и О. Шенкара. Групповая динамика в международном аспекте. Управление межкультурными различиями. Стратегии управления межкультурными различиями: игнорирование, минимизация, максимальное использование. Учет национального фактора в международном бизнесе. Превращение межкультурных особенностей в конкурентное преимущество компании.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7*	8
1	Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение». История развития организационного поведения как науки	1	-	ПР №1	У-1-3; У-4-12 МУ-1	С (2 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
2	Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация	1	-	ПР №2	У-1-3; У-4-12 МУ-1	Ко (4 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
3	Восприятие как фактор формирования организационного		-	ПР №3	У-1-3; У-4-12 МУ-1	Кл (6 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28

	поведения						ПК-31 ПК-32 ПК-37
4	Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях		-	ПР №4	У-1-3; У-4-12 МУ-1	Кл (8 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
5	Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности		-		У-1-3; У-4-12 МУ-1	Ко (10 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
6	Конфликт в организации: конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие		-		У-1-3; У-4-12 МУ-1	Кл (12 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
7	Профессиональная социализация: практические навыки и приемы делового общения, выбор карьеры и профессиональный рост		-		У-1-3; У-4-12 МУ-1	С (14 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
8	Организация как система социальных связей. Анализ и конструирование организации. Управление организационным развитием.		-		У-1-3; У-4-12 МУ-1	Кл (16 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса. Алгоритм построения и ведения переговорного процесса		-		У-1-3; У-4-12 МУ-1	С, Т (18 неделя семестра)	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37

* использование сокращений:

С – собеседование

Т - тестирование

Кл – коллоквиум

Ко – контрольный опрос

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
4 семестр		
1	Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение». История развития организационного поведения как науки. Семинар. Выполнение практического упражнения. Анализ конкретной ситуации.	1
2	Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация. Семинар. Выполнение практического упражнения. Анализ кейс-задачи.	1
3	Восприятие как фактор формирования организационного поведения Семинар. Выполнение практического упражнения. Кейс-задача.	1
4	Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях. Семинар. Выполнение практического упражнения. Анализ конкретной ситуации.	1
5	Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности Семинар. Выполнение практического упражнения. Анализ кейс-задачи.	
6	Конфликт в организации: конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие. Семинар. Выполнение практического упражнения.	
7	Профессиональная социализация: практические навыки и приемы делового общения, выбор карьеры и профессиональный рост. Семинар. Выполнение практического упражнения. Анализ конкретной ситуации.	
8	Организация как система социальных связей. Анализ и конструирование организации. Управление организационным развитием. Семинар. Выполнение практического упражнения. Выступления студентов с сообщениями и докладами.	
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса. Алгоритм построения и ведения переговорного процесса. Семинар. Выполнение практического упражнения. Выполнение (решение) на последнем практическом занятии итогового теста по дисциплине «Организационное поведение».	
ВСЕГО		4

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	При изучении темы 1 рассмотрение студентом с помощью использования научной литературы и источников периодической печати в библиотеке университета вопроса: этапы развития организационного поведения	4 неделя	10
2	При изучении темы 2 рассмотрение студентом с помощью использования научной литературы и источников периодической печати в библиотеке университета вопроса: личность в структуре организации	8 неделя	10
3	При изучении темы 3 рассмотрение студентом научной литературы и подготовка сообщений на тему: факторы, влияющие на восприятие	10 неделя	10
6	При изучении темы 6 рассмотрение студентом с помощью использования научной литературы и источников периодической печати в библиотеке университета вопроса: содержание и динамика развития отношений	12 неделя	10
8	При изучении темы 8 рассмотрение студентом с помощью использования научной литературы и источников периодической печати в библиотеке университета вопроса: управление организационным развитием	16 неделя	10
9	При изучении темы 9 рассмотрение студентом с помощью использования научной литературы и источников периодической печати в библиотеке университета вопроса: управление межкультурными различиями	18 неделя	11,9
ВСЕГО			61,9

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

1. библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

2. кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления информации из учебников, учебных пособий и периодических изданий фонда кафедры (библиотека кафедры);

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; заданий для самостоятельной работы; тем докладов; вопросов к зачету и т.д.

3. типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 года № 1367 реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33 % от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
<i>Лекционные занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	ТЕМА 2. Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация.	Лекция-визуализация	2
2	ТЕМА 4. Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях.	Лекция-дискуссия	2
3	ТЕМА 5. Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности	Лекция-визуализация	2
<i>Итого часов лекционных занятий, проводимых в интерактивной форме</i>			6
<i>Практические занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	ТЕМА 2. Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация.	Разбор конкретной ситуации (анализ ситуации; кейс-задача)	2
2	ТЕМА 4. Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях.	Выступления; подготовка сообщений	2
3	ТЕМА 5. Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность деятельности	Разбор конкретной ситуации (анализ ситуации; кейс-задача)	2
<i>Итого часов практических занятий, проводимых в интерактивной форме</i>			6
<i>ВСЕГО часов в интерактивной форме</i>			12

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6)	Планирование профессиональной карьеры Информатика Философия Культура речи и деловое общение Корпоративная культура Макроэкономика Математика Статистика Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Внешний и внутренний PR <i>Организационное поведение</i> Системный анализ проблем предприятия Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9)	Культура речи и деловое общение Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Психология Теория лидерства <i>Организационное поведение</i> Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Организация предпринимательской деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

<p>знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28)</p>	<p>Организационно-функциональное структурирование компании Корпоративная культура Информатика Информационные технологии в управлении персоналом Защита информации Информационная безопасность Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p><i>Организационное поведение</i> Основы организации труда Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p>Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31)</p>	<p>Социология</p>	<p><i>Организационное поведение</i> Экономика и социология труда Теория лидерства Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p>Психофизиология профессиональной деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32)</p>	<p>Корпоративная культура</p>	<p><i>Организационное поведение</i> Внешний и внутренний PR Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p>Психофизиология профессиональной деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>способностью участвовать в</p>	<p>Основы теории управления</p>	<p><i>Организационное поведение</i></p>	<p>Управление рисками Инновационный</p>

реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);	Корпоративная культура	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	менеджмент в управлении персоналом Управленческие решения Технологии и методы принятия кадровых решений Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
---	------------------------	---	---

*Этапы для РПД всех форм обучения определяются по учебному плану очной формы обучения следующим образом:

Этап	Учебный план очной формы обучения / семестр изучения дисциплины		
	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура
<i>Начальный</i>	1-3 семестры	1-3 семестры	1 семестр
<i>Основной</i>	4-6 семестры	4-6 семестры	2 семестр
<i>Завершающий</i>	7-8 семестры	7-10 семестры	3-4 семестры

** Если при заполнении таблицы обнаруживается, что *один или два этапа* не обеспечены дисциплинами, практиками, НИР, необходимо:

- при наличии дисциплин, изучающихся в разных семестрах, – распределить их по этапам в зависимости от № семестра изучения (начальный этап соответствует более раннему семестру, основной и завершающий – более поздним семестрам);

- при наличии дисциплин, изучающихся в одном семестре, – все дисциплины указать для всех этапов.

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции / этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОПК-6 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>ЗНАТЬ: некоторые возможности персонального развития в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять некоторые полученные в результате изучения дисциплины знания в практической деятельности менеджера</p> <p>ВЛАДЕТЬ: некоторыми навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам; навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>	<p>ЗНАТЬ: основные возможности персонального развития в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять основные полученные в результате изучения дисциплины знания в практической деятельности менеджера</p> <p>ВЛАДЕТЬ: основными навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам; навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>	<p>ЗНАТЬ: возможности персонального развития в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять полученные в результате изучения дисциплины знания в практической деятельности менеджера</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам; навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>
ОПК-9 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>ЗНАТЬ: некоторые особенности организационного поведения в системе международного бизнеса</p> <p>УМЕТЬ: участвовать в реализации некоторых программ организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способен</p>	<p>ЗНАТЬ: основные особенности организационного поведения в системе международного бизнеса</p> <p>УМЕТЬ: участвовать в реализации основных программ организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части</p>	<p>ЗНАТЬ: особенности организационного поведения в системе международного бизнеса</p> <p>УМЕТЬ: участвовать в реализации программ организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления</p>

	<i>ситуациях</i>	преодолевать локальное сопротивление изменениям ВЛАДЕТЬ: некоторыми навыками регулирования трудового поведения	решения задач управления персоналом, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям ВЛАДЕТЬ: основными навыками регулирования трудового поведения	персоналом, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям ВЛАДЕТЬ: навыками регулирования трудового поведения
ПК-28 / основной	<i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	ЗНАТЬ: некоторые корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации УМЕТЬ: обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания ВЛАДЕТЬ: некоторыми навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	ЗНАТЬ: основные корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации УМЕТЬ: обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания ВЛАДЕТЬ: основными навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	ЗНАТЬ: корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации УМЕТЬ: обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания ВЛАДЕТЬ: навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
ПК-31 / основной	<i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	ЗНАТЬ: некоторые причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации УМЕТЬ: применять некоторые методы научения и изменения поведения, а также мотивации деятельности ВЛАДЕТЬ: некоторыми навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их	ЗНАТЬ: основные причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации УМЕТЬ: применять основные методы научения и изменения поведения, а также мотивации деятельности ВЛАДЕТЬ: основными навыками самоуправления и	ЗНАТЬ: причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации УМЕТЬ: применять методы научения и изменения поведения, а также мотивации деятельности ВЛАДЕТЬ: навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов

		своим коллегам	самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам	транслировать их своим коллегам
ПК-32 / основной	<p><i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>ЗНАТЬ: некоторые элементы организации и их влияние на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: определять влияние некоторых организационных процессов на эффективность организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: некоторыми навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>	<p>ЗНАТЬ: основные элементы организации и их влияние на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: определять влияние организационных процессов на эффективность организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: основными навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>	<p>ЗНАТЬ: элементы организации и их влияние на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: определять влияние организационных процессов на эффективность организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа деловых ситуаций в сфере организационного поведения и разработки плана их практической реализации</p>
ПК-37 / основной	<p><i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>ЗНАТЬ: некоторые методы, обеспечивающие лучшее понимание человека в организации; подходы к проектированию работы и проектированию организации в целом с учетом влияния складывающейся ситуации на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять некоторые изученные теоретические концепции и модели в работе организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: некоторыми современными технологиями управления поведением персонала (управления</p>	<p>ЗНАТЬ: основные методы, обеспечивающие лучшее понимание человека в организации; подходы к проектированию работы и проектированию организации в целом с учетом влияния складывающейся ситуации на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять основные изученные теоретические концепции и модели в работе организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: основными современными технологиями</p>	<p>ЗНАТЬ: методы, обеспечивающие лучшее понимание человека в организации; подходы к проектированию работы и проектированию организации в целом с учетом влияния складывающейся ситуации на поведение человека в организации</p> <p>УМЕТЬ: применять изученные теоретические концепции и модели в работе организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: современными технологиями управления поведением</p>

		мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации).	управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации).	персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации).
--	--	--	--	--

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение». История развития организационного поведения как науки	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	По варианту	Согласно табл. 7.2
2	Поведение людей как объект научного анализа. Личность и организация	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос	По варианту	Согласно табл. 7.2
3	Восприятие как фактор формирования организационного поведения	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Коллоквиум	По варианту	Согласно табл. 7.2
4	Группа, ее структура и виды. Поведение групп в организации. Формирование группового поведения в организации. Команды в современных организациях	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие	Коллоквиум	По варианту	Согласно табл. 7.2
5	Мотивация и результативность организации. Мотивация персонала и эффективность	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28	Лекция Практическое занятие	Контрольный опрос	По варианту	Согласно табл. 7.2

	деятельности	ПК-31 ПК-32 ПК-37 ₁				
6	Конфликт в организации: конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Коллоквиум	По варианту	Согласно табл. 7.2
7	Профессиональная социализация: практические навыки и приемы делового общения, выбор карьеры и профессиональный рост	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие	Собеседование	По варианту	Согласно табл. 7.2
8	Организация как система социальных связей. Анализ и конструирование организации. Управление организационным развитием.	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Коллоквиум	По варианту	Согласно табл. 7.2
9	Организационное поведение в системе международного бизнеса. Алгоритм построения и ведения переговорного процесса	ОПК-6 ОПК-9 ПК-28 ПК-31 ПК-32 ПК-37	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование Тестирование	По варианту	Согласно табл. 7.2

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Ситуация 1. Проанализируйте конкретную ситуацию: «Высокомерие Дениса». Помогите принять решение для Дениса о выборе оружия для уничтожения чувства высокомерия.

С детских лет Денис чувствовал критическое отношение родителей к себе. Его постоянно сравнивали со старшим братом, который был отличником, а Денис учился в школе слабовато, потому что все свободное время посвящал живописи. Но родители считали это пустым, бесполезным занятием и не замечали таланта своего сына. Они ставили Денису в пример соседского сына, принимая его поведение за идеал. Мальчик чувствовал себя пристыженным и уходил в себя. Денис успокаивал себя мыслью о том, что он особенный, не похожий на остальных, что окружающие когда-нибудь тоже поймут это и им станет стыдно за то, что его не ценили. Мальчик стал отдаляться от людей, держался со всеми надменно. Став старше, Денису все равно не доставало признания окружающих. Он работал днями и ночами, чтобы купить себе новую машину, которая была предметом зависти всех его сверстников. Он то и дело раскатывал на ней на виду у приятелей, но не разу не остановился, чтобы с ними заговорить. Денис одевался в модные костюмы, научился курить с отстраненным видом человека, знающего себе цену. Но все это время он был очень одиноким человеком. При знакомстве с девушкой Денис мог произвести хорошее впечатление, но вскоре девушке становилось ясно, что все его достоинства лишь показные, а сам он высокомерная натура.

Ситуация 2. Проанализируйте конкретную ситуацию: «Нетерпеливость Дмитрия». Помогите принять решение для Дмитрия о выборе оружия для уничтожения чувства нетерпеливости.

Дмитрий вырос в небогатой семье. Он зачитывался книгами о жизни людей в разных странах, и его воображение рисовало ему прекрасные картины. Однако ограниченность семьи в

средствах не давала ему возможности посмотреть удивительные страны своими глазами. Становясь старше, Дима начал ощущать, что не живет настоящей, полноценной жизнью. Он испытывал непреодолимую тоску по жизни, которая где-нибудь в другом месте могла сложиться у него совершенно иначе. Дмитрий отличался резкостью, стремительностью движений и способностью попадать во всякие несчастные случаи. Жизнь преподнесла ему подарок: по окончании института Дмитрия пригласили работать в США. Казалось, его мечты начали осуществляться. Но молодой человек, как и прежде, ни в чем не знал покоя. Переживая удачное завершение очередного предприятия, он буквально не способен был усидеть на месте, никакие уже достигнутые успехи его не радовали. Несмотря на довольно благоприятно складывающиеся обстоятельства жизни, Дмитрий чувствовал себя гонимым людьми, оторванным от них и глубоко несчастным.

Ситуация 3. Проанализируйте конкретную ситуацию: «Самоуничжение Ирины». Помогите принять решение для Ирины о выборе оружия для уничтожения чувства самоуничужения.

С детства Ирина испытывала на себе со стороны родителей завышенные ожидания, направленные к недостижимому идеалу, оправдать которые она была явно не способна. Она ощущала недостаток энтузиазма, с которым родители приветствовали ее успехи, ощущала отсутствие достаточной теплоты и внимания. Ирина прониклась мыслью, что не имеет никакого права испытывать к себе чувство уважения. Взрослея, она чувствовала себя слишком уродливой, чтобы ожидать свидания с каким-нибудь молодым человеком. Девушка приобрела манеры видеть во всем свою вину, говорила она так тихо, что собеседникам приходилось просить ее повторять сказанное. Ирина приняла на себя роль «гадкого утенка». Она начала даже испытывать страх перед возможным успехом, который вызывал у ее знакомых лишь насмешливое любопытство. Ира боялась знакомиться с людьми, разговаривать по телефону, не могла устроиться на работу из-за боязни прохождения собеседования. Из-за самоуничужения люди теряли к ней уважение и начинали относиться к ней так же презрительно, как и она сама к себе.

Ситуация 4. Проанализируйте конкретную ситуацию: «Жадность Антона». Помогите принять решение для Антона о выборе оружия для уничтожения чувства жадности.

Антон вырос в бедной семье, нередко ему приходилось ложиться спать голодным. Его отец, разъезжающий торговец, большую часть времени проводил вне дома и по возвращении, заглушая чувство вины, задаривал детей игрушками. Когда мальчику исполнилось десять лет, отец ушел к другой женщине, оставив семью совершенно без средств к существованию. Уже тогда мальчик дал себе слово, что никогда больше не будет испытывать голод и нищету. Успешно отучившись в школе и закончив университет, Антон в течение короткого времени стал крупной фигурой в одной фирме, во многом обязанной своим процветанием его стараниям. Он был известен как амбициозный, быстро идущий в гору служащий. С одной стороны его амбициозность и жадность щедро вознаграждались директором фирмы, а с другой, он испытывал ненависть коллег за свое стремление столкнуть всех со своей дороги и прибрать сферы деятельности сотрудников к своим рукам. К тридцати годам Антон стал богатым человеком. Однако чем выше росло его благосостояние, тем сильнее мучило его неутолимое желание сосредоточить в своих руках еще больше богатства и власти. Антон не испытывал радостей жизни. Он практически не уделял внимания семье, почти не имел друзей и не способен был поддерживать отношения или знакомства больше нескольких недель.

Пример теста по дисциплине «Организационное поведение»:

1. Организационное поведение - это ...

а) область знания, стремящаяся понять и научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;

б) наука, изучающая проблемы взаимодействия личностей в организации с целью повышения эффективности производства и его прибыльности;

- в) дисциплина, направленная на изучение поведения людей в организации;
- г) область исследований, в которой используют теорию, методы и принципы различных дисциплин с целью изучения внутренней среды организации;
- д) дисциплина, изучающая внешний аспект поведения людей в организации.

2. Предмет организационного поведения - это ...

- а) исследование взаимоотношений от конфронтации к сотрудничеству и наоборот;
- б) исследование взаимоотношений от конфронтации к сотрудничеству;
- в) методы взаимодействия работников в организации;
- г) подходы определения положения работников в организации;
- д) изучение технологии избежания конфликтных ситуаций в организации.

3. Какая модель организационного поведения является самой ранней и наиболее распространенной?

- а) авторитарная;
- б) поддерживающая;
- в) модель опеки;
- г) коллегиальная;
- д) социальная.

4. Назовите модель организационного поведения направленную на повышение степени защищенности работников.

- а) авторитарная;
- б) поддерживающая;
- в) модель опеки;
- г) коллегиальная;
- д) социальная.

5. Определите последовательность основных этапов развития организационного поведения.

- а) классический;
- б) гуманистический;
- в) культурологический;
- г) менеджмент человеческих отношений.

6. Перечислите современные проблемы менеджмента.

- а) новая рабочая среда;

- б) глобализация;
- в) информационные технологии;
- г) этика и управление качеством;
- д) все ответы верны.

7. Главным признаком личности является:

- а) целостность;
- б) самодостаточность;
- в) самоконтроль;
- г) взаимодействие с окружающими;
- д) саморегуляция.

8. К детерминантам личности относится:

- а) наследственность;
- б) окружение;
- в) самоориентация;
- г) идеология;
- д) все ответы верны.

9. Личностные факторы, влияющие на восприятие:

- а) аттитюды;
- б) интересы;
- в) новизна;
- г) опыт;
- д) ситуация;
- е) все ответы верны.

10. В организационных ситуациях проявляются следующие виды аттитюдов:

- а) управленческие;
- б) этнические;
- в) экономические;
- г) трудовые;
- д) органические.

11. Постройте цепочку подпроцесса восприятия.

- а) интерпретация раздражителей;
- б) столкновение с конкретным раздражителем;
- в) обратная связь для прояснения;
- г) последствие;
- д) поведение;
- е) регистрация раздражителя.

12. Подберите правильное определение избирательности, как свойства восприятия:

- а) свойство, заключающее в произвольном отборе внешней информации и ее

- субъективной интерпретации на основе прошлого чувственного опыта;
- б) устойчивая тенденция судить об объекте по группе, к которой он принадлежит;
 - в) суждение о причинах поведения других людей;
 - г) произвольное приписывание воспринимаемому субъекту черт и характеристик, которые присущи другому субъекту;
 - д) свойство восприятия, приводящее к тому, что о субъекте судят только по одному из его характерных качеств.

13. Процесс приобретения человеком типов и навыков поведения посредством наблюдения и подражания относится к следующему типу научения:

- а) социальному;
- б) оперантному обусловливанию;
- в) условно-рефлекторному.

14. «Потребности делятся на гигиенические и мотивирующие. Наличие гигиенических потребностей всего лишь не дает развиваться неудовлетворенности работников. Мотивации, примерно соответствующие потребностям высших уровней, активно воздействуют на человека. Для того чтобы мотивировать подчиненных, руководитель должен сам вникнуть в сущность работы». В данном тезисе изложена сущность теории мотивации:

- а) МакКлелланда;
- б) Герцберга;
- в) Маслоу;
- г) Аргириса;
- д) ожидания;
- е) Портера-Лоулера.

15. «Потребности делятся на первичные и вторичные и представляют собой пятиуровневую иерархическую структуру. Поведение человека определяет самая низшая неудовлетворенная потребность. После того, как потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается». В данном тезисе изложена сущность теории мотивации:

- ж) МакКлелланда;

- з) Герцберга;
- и) Маслоу;
- к) Аргириса;
- л) ожидания;
- м) Портера-Лоулера.

16. Спектр мотивов определяется:

- а) вероятно;
- б) индивидуально;
- в) объективно;
- г) субъективно;
- д) целенаправленно.

17. Результативность мотивации определяется:

- а) корпоративностью;
- б) взаимодействием;
- в) активизацией;
- г) экономичностью;
- д) эффективностью.

18. Мотивационная модель направлена на создание психологического соответствия человека и работы за счет:

- а) мотивации содержанием труда;
- б) материальных стимулов;
- в) предоставления власти;
- г) мотивации признанием заслуг
- д) причастности к эталонной группе;
- е) все вышеперечисленное.

19. Понятие «карьера» определяет:

- а) должность;
- б) статус;
- в) перспективу;
- г) продвижение;
- д) успех.

20. Смена стадий развития работника в одной организации характеризует следующие виды карьеры:

- а) межорганизационный;
- б) внутриорганизационный;
- в) специализированный;
- г) ступенчатый.

21. Горизонтальная карьера характеризуется следующими стадиями развития работника:

- а) перемещением в другую функциональную область деятельности;

- б) усложнением выполняемых задач на прежней ступени;
- в) движением к руководству организацией;
- г) выполнением определенной служебной роли на ступени, не закреплённой формально в организационной структуре.

22. Основные составляющие организационной социализации предполагают:

- а) формирование установок, ценностей и форм поведения работника;
- б) непрерывность процесса социализации в течение определённого периода времени;
- в) приспособление к новым должностным обязанностям, рабочим группам и работе организации;
- г) взаимное влияние новых сотрудников и руководителей;
- д) этап вхождения в организацию.

23. Организационная социализация включает следующие стадии:

- а) предварительная, упреждающая, согласования;
- б) упреждающая, согласования, ролевого управления;
- в) предварительная, текущая, ролевого управления;
- г) предварительная, согласования, ролевого управления.

24. Упреждающая социализация не включает:

- а) социализацию работников, готовящихся к выходу на пенсию;
- б) социализацию новых работников, чья деятельность на рабочем месте ещё не началась;
- в) социализацию организации как целостного субъекта в социальной структуре общества;
- г) социализация работников накануне структурных преобразований в организации;
- д) социализацию работников, готовящихся к уходу с этой работы.

25. Основаниями классификации групп являются:

- а) сфера совместной деятельности, цели существования, размер, уровень развития, характер межличностных отношений;

- б) цели существования, уровень развития, субъекты группы, размер, время существования, содержание коммуникаций, потребности членов группы;
- в) размер, принцип создания, цели существования, сфера совместной деятельности, период функционирования, реальное вхождение индивида в группу.

26. По целевому назначению группы делятся на следующие виды:

- а) формальные;
- б) первичные;
- в) социальные;
- г) целевые;
- д) малые;
- е) неформальные.

27. К основным характеристикам группы относят:

- а) размер, структура, нормы, мотивы, потребности членов группы;
- б) лидерство, структура, роли, статус членов, нормы, групповая динамика, сплочённость, открытость, конфликтность;
- в) структура, роли, статус, нормы, размер группы, процесс решения проблем в группе, лидерство, сплочённость;
- г) цели создания группы, лидерство, размер, сфера деятельности, характер взаимоотношений членов группы.

28. Разновидностями подчинения являются следующие:

- а) согласие;
- б) солидарность;
- в) сопричастность;
- г) социальное воздействие.

29. Стадия дифференциации характеризуется

- а) формированием основных правил поведения в группе;
- б) разрешением внутригрупповых конфликтов и установлением исходных условий взаимодействия;
- в) завершением борьбы за власть и распределения задач и ответственности между членами группы,;
- г) формированием чувства сплочённости у членов группы;

- д) формированием вовлеченности членов группы в ее функционирование.

30. К факторам сплоченности группы относятся:

- а) успех;
- б) общие цели;
- в) сложность вступления в группу;
- г) внешняя угроза;
- д) усиление влияния и подчинения;
- е) малочисленность;
- ж) высокая или низкая производительность.

31. Групповые нормы поведения – это:

- а) общепризнанные стандарты индивидуального и группового поведения;
- б) обязательные формы поведения индивидуального члена группы;
- в) групповые ожидания относительного поведения;
- г) стандарты, которые созданы для членов группы в зависимости от их статуса;
- д) принципы, выступающие лишь в качестве ориентира.

32. Лидерство в организации предполагает:

- а) влияние на других для достижения поставленных целей;
- б) тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее рациональном сочетании источников власти для достижения поставленной цели;
- в) манипулирование людьми;
- г) отношения доминирования и подчинения;
- д) взаимоотношения между лидером и последователем.

33. Управляющий консультируется со своими подчиненными при решении соответствующих вопросов. Обращение с подчиненными происходит на равных, сотрудники оказывают влияние на процесс принятия решений. Такая ситуация характерна для следующего типа лидерства:

- а) номинального;
- б) деспотичного;
- в) открытого.

34. Ситуация, когда лидер обсуждает с подчиненными возникшую проблему и решение принимает вся группа, характерна для следующего типа лидерства:

- а) авторитарно-коллегиального;
- б) консультативного;
- в) консультативно-коллективного;
- г) нет правильного ответа.

35. В соответствии с «решеткой лидерства» минимальное внимание к людям и максимальное внимание к производству характерно для следующего стиля управления:

- а) авторитарного;
- б) обедненного;
- в) манипулирования;
- г) по методу загородного клуба;
- д) нет правильного ответа.

36. В случае слабовыраженной готовности подчиненных следовать за лидером используется следующий стиль:

- а) поддержки;
- б) инструктирования;
- в) привлечения;
- г) делегирования;
- д) нет правильного ответа.

37. Трехфакторная модель лидерства Биркенбиля и Фидлера определяет выбор лидерского стиля в зависимости от следующих факторов:

- а) характера руководителя, квалификации сотрудников, ситуации;
- б) коммуникационных способностей руководителя, личных качества подчиненных, ситуации;
- в) личных качества руководителя, характеристик организации, ситуации.

38. Выберите наиболее точное определение понятия «конфликт»:

- а) противоречивые позиции сторон, стремящихся к противоположным целям, использование различных средств для их достижения, несовпадение интересов и желаний;
- б) активные взаимно направленные действия каждой из сторон для реализации своих целей;

- в) противоречие позиций двух и более сторон;
- г) разногласия по поводу характера или методов достижения целей;
- д) воспринимаемая несовместимость действий и целей.

39. Низкая степень учета собственных интересов и интересов другой стороны характерна для следующего типа реакции на конфликт:

- а) соревнования;
- б) сотрудничества;
- в) поиска компромисса;
- г) участия;
- д) уклонения.

40. К методам управления рациональными конфликтами относятся:

- а) стимулирование конкуренции;
- б) переговоры;
- в) авторитарный метод;
- г) принципиальное согласование;
- д) введение в группу специалиста со стороны.

41. К рабочим факторам, являющимся источником стресса относятся следующие:

- а) ролевой конфликт;
- б) профессиональные факторы;
- в) ответственность за людей;
- г) организационные факторы;
- д) социальная поддержка;
- е) все вышеперечисленное.

42. Психологический подход к управлению стрессом включает в себя следующие элементы:

- а) изменение окружения, в котором существует стресс;
- б) изменение познавательной оценки окружения;
- в) изменение поведения для изменения окружения;
- г) обогащения труда.

43. Коммуникативное поведение – это:

- а) обмен информацией, идеями, мнениями и информацией;
- б) это совокупность норм и традиций общения определенной группы людей;

- в) процесс неформального общения между работниками;
- г) опосредованное и целесообразное взаимодействие двух субъектов.

44. Коммуникация состоялась, если:

- а) коммуникатор отправил сообщение;
- б) получатель получил, понял и принял сообщение;
- в) получатель декодировал сообщение;
- г) сообщение прошло по каналу связи.

45. Подчиненный утаил информацию, боясь рассердить руководителя. Это пример того, что сотрудники:

- а) хотят произвести хорошее впечатление на руководителя;
- б) проявляют самостоятельность;
- в) рвутся в руководители сами, чтобы стать независимыми и обезопасить себя;
- г) стремятся «подсидеть» руководителя и занять его место.

46. Для изучения организационного поведения наиболее значимы:

- а) вербальные и невербальные коммуникации;
- б) межличностные коммуникации;
- в) формальные и неформальные коммуникации;
- г) вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации;
- д) коммуникации, осуществляемые с помощью средств и информационных технологий.

47. В зависимости от типа отношений внутри организации различают следующие их виды:

- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;
- б) комплексные и специализированные;
- в) инновационные и производители массового продукта;
- г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, эдхократические;
- д) эдхократические, индивидуалистские.

48. К наиболее важным принципам построения модели ОП относятся:

- а) оптимальное соотношение управленческой ориентации;
- б) экономичность;
- в) потенциальные имитации;
- г) комплексность;
- д) иерархичность;
- е) простота.

49. Освоение процесса моделирования ОП порождает следующие эффекты:

- а) возможность плавно переводить систему из одного состояния в другое;
- б) психологически устойчивый персонал;
- в) временное недовольство людей;
- г) рост конфликтов;
- д) возможности адаптации и развития;
- е) все вышеперечисленное.

50. Определите последовательность этапов моделирования ОП:

- а) выбор параметров будущей модели ОП;
- б) исследование этапа развития организации; состояния человеческого капитала; организационной культуры на нынешнем этапе развития;
- в) выработка механизмов перевода нынешней модели в будущую форму;
- г) описание исходной модели ОП и ее составляющих;
- д) внедрение нового состояния модели ОП;
- е) перевод модели в необходимое состояние.

51. Установление функциональных зависимостей между характеристиками элементов производственной системы и системы ОП для выявления степени их соответствия составляет сущность следующего метода исследования организации:

- а) системный анализ;
- б) параметрический метод;
- в) метод аналогии;
- г) метод творческих совещаний;
- д) морфологический анализ.

52. Выберите наиболее корректное определение организационной культуры:

- а) набор убеждений, ценностей и норм, разделяемых всеми членами организации;
- б) элемент внутренней среды организации;
- в) образ жизни, мышления, действий;

- г) «дух организации»;
- д) философские положения и идеи, принятые в организации.

53. К источникам организационной культуры относятся:

- а) внешнее влияние;
- б) структура организации;
- в) общественные ценности;
- г) специфические внутренние факторы;
- д) все вышеперечисленное.

54. Герои организации представляют собой:

- а) пример успешной личности;
- б) персонажей анекдотов;
- в) образ борца за идею;
- г) пример отношения к ценностям культуры данной организации;
- д) не представляют ничего существенного.

55. Сотрудники фирмы могут работать вместе, командой, не опираясь на правила и предписания. Они знают достаточной о работе коллег, о взаимосвязях между поставленными задачами. Координация их деятельности происходит на уровне подсознания. Работники знают, что совместная деятельность является основой успеха. Такая ситуация характерна для фирм со следующей организационной культурой:

- а) харизматической;
- б) самодостаточной;
- в) креативной;
- г) инновационной.

56. Составляющими организационной культуры являются:

- а) система ценностей, внешний вид персонала, церемонии и ритуалы;
- б) скрытая иерархия власти (культурная сеть), герои организации;
- в) корпоративные убеждения и ценности;
- г) стиль руководства, герои организации, внешний вид персонала;
- д) философские положения и идеи, принятые в организации, церемониалы.

57. Классификация организационной культуры на «сильную» и «слабую» показывает:

- а) целенаправленность формирования организационной культуры;
- б) степень влияния ценностей и норм оргкультуры на поведение сотрудников организации;
- в) степень интеграции отдельных элементов культуры в единую систему;
- г) структурную композицию элементов организационной культуры.

58. Наибольшая эффективность сотрудников в работе с клиентами проявляется при:

- а) притягательном клиентурном поведении;
- б) избирательном клиентурном поведении;
- в) антиклиентурном поведении;
- г) псевдоклиентурном поведении;

59. Модель поведения сотрудников разрабатывается в целях:

- а) разработки системы стимулирования сотрудников в организации;
- б) разработки программы обучения сотрудников;
- в) формирования формы поведения сотрудников для достижения организацией поставленных целей;
- г) определения дисфункциональных видов деятельности.

60. На поведение представителей организации влияют:

- а) особенности среды организации, специфика организаций, индивидуальные черты представителя;
- б) вид деятельности организации; этика бизнеса; характер представителя;
- в) конъюнктура рынка; должностные инструкции; ценностные ориентации представителя;
- г) нет правильного ответа.

61. Какова связь между стратегией и изменениями в организации:

- а) на первом шаге изменений определяется стратегия;
- б) стратегия является заключительным шагом изменений;
- в) изменения обеспечивают реализацию стратегии;
- г) связь наблюдается, если это стратегия роста.

62. Смысл использования агентов изменений состоит в том, что:

- а) они выступают «катализаторами» изменений;
- б) они служат «громоотводами», куда люди выплескивают свои эмоции;
- в) они являются кандидатами на замещение должностей;

63. Изменения, затрагивающее группы работников, более эффективны, чем индивидуальные, потому что:

- а) на группу легче воздействовать;
- б) изменения в групповых взаимодействиях оказывают влияние на индивидуальное поведение;
- в) в группе имеется лидер, который в случае принятия изменений может способствовать их позитивному восприятию;
- г) такие изменения более подготовлены.

64. В условиях, когда власть сторонников преобразований в организации ограничена, а временные рамки достаточно широки, целесообразно использовать следующий подход к управлению сопротивлением:

- а) принудительный;
- б) адаптивный;
- в) кризисный;
- г) управляемый.

65. Изменение организационной культуры осуществляется через:

- а) действия руководства;
- б) обучение сотрудников;
- в) декларирование ценностей;
- г) введение должности менеджера по культуре;
- д) изменением должностных инструкций.

66. К методам индивидуальных изменений относятся:

- а) индивидуальные занятия и рекомендации;
- б) консультирование;
- в) тренинги;
- г) деловые игры.

67. Люди, четко планирующие свой труд и ориентированные на достижение

конкретных целей в заданный момент времени, принадлежат к следующей культуре:

- а) моноактивной;
- б) полиактивной;
- в) реактивной.

компанией в ситуации, когда между головной и дочерними компаниями следующие типа отношений:

- а) этноцентрические;
- б) полицентрические;
- в) регионоцентрические.

68. Все решения и стратегии разрабатываются и принимаются головной

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится:

- в форме зачета во 4-ом семестре

Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1 контрольная точка				
Практическое занятие № 1	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 2	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Итого за 1 контрольную точку	6		12	
2 контрольная точка				
Практическое занятие № 3	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 4	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Итого за 2 контрольную точку	6		12	
3 контрольная точка				
Практическое занятие № 5	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 6	3	Выполнил,	6	Выполнил,

		доля правильности выполнения задания менее 50 %		доля правильности выполнения задания более 50 %
Итого за 3 контрольную точку	6		12	
4 контрольная точка				
Практическое занятие № 7	2	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	4	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 8	2	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	4	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 9	2	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	4	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Итого за 4 контрольную точку	6		12	
Итоговое количество баллов (за контрольные точки, не включая посещаемость)	24		36	
Посещаемость	0	Не посещал занятий	14	Пропусков занятий не было
Форма контроля – зачет			60	
ИТОГО	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ – 20 вопросов в закрытой форме. Каждый верный ответ оценивается в зависимости от сложности от 1 до 5 баллов. Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

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

8.1. Основная учебная литература

1. Теория организации и организационное поведение [Текст]: учебник для магистров / В. Г. Антонов [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко; Гос. ун-т упр. - Москва: Юрайт, 2015. - 471 с.

2. Шапиро С. А. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / С. А. Шапиро. - Москва: КНОРУС, 2012. - 352 с.

3. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru/>

8.2. Дополнительная учебная литература

4. Громкова М. Т. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие для студ. вуз. / М. Т. Громкова. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 207 с.

5. Захаров Н. Л. Организационное поведение государственных служащих [Текст]: учебное пособие / Н. Л. Захаров. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 237 с.

6. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие для студ. вуз. / Ю. Д. Красовский. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 472 с.

7. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие для студ. вуз. / Ю. Д. Красовский. М.: ЮНИТИ, 2000. - 472 с.

8. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / Ю. Д. Красовский. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 511 с.

9. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / под ред. Г. Р. Латфуллина. - СПб.: Питер, 2006. - 272 с.

10. Резник С. Д. Организационное поведение [Текст]: учебник / С. Д. Резник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 460 с.

11. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст]: учебное пособие для вуз. / В. А. Спивак. - СПб.: Питер, 2001. - 416 с.

12. Сергеев А. М. Организационное поведение: тем, кто избрал профессию менеджера [Текст]: учебное пособие / А. М. Сергеев. - 2-е изд., стер. - М.: Академия, 2006. - 288 с.

8.3. Перечень методических указаний

1. Согачева О.В., Варфоломеев А.Г. Организационное поведение: методические рекомендации для самостоятельной работы / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: О.В. Согачева, А.Г. Варфоломеев Курск, 2017. 86 с.

8.4. Другие учебно-методические материалы

Журналы (периодические издания):

1. Известия ЮЗГУ.

2. Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.

3. Вопросы статистики.

4. Вопросы экономики.

5. Инновации.

6. Управление рисками.

7. Менеджмент в России и за рубежом.

8. Маркетинг в России и за рубежом.

9. Эксперт РА.

10. Финансовый менеджмент.

11. Российский экономический журнал.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

1. База данных рефератов и цитирования «Scopus» - <http://www.scopus.com>
2. Questel - www.questel.com
3. ProQuest Dissertations & Theses - www.search.proquest.com
4. Wiley online library - www.onlinelibrary.wiley.com
5. Университетская библиотека онлайн - www.biblioclub.ru
6. Научная библиотека Юго-Западного государственного университета - <http://www.lib.swsu.ru/2011-02-23-15-22-58/2012-08-30-06-40-55.html>
7. Научная электронная библиотека eLibrary.ru (официальный сайт) - <http://elibrary.ru>
8. Информационно-аналитическая система ScienceIndex РИНЦ – www.elibrary.ru/defaultx.asp
9. Электронно-библиотечная система IPRbooks – www.bibliocomplectator.ru/available
10. Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru/>
11. Официальный сайт Минэкономразвития РФ - www.economy.gov.ru
12. Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>
13. Портал Национальной Электронной Библиотеки (НЭБ) - www.нэб.рф
14. Правовая и новостная база «Информио» - www.informio.ru
15. Образовательный ресурс «Единое окно» - <http://window.edu.ru/>
16. Научно-информационный портал Винити РАН - <http://viniti.ru>
17. Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - www.consultant.ru
18. Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Организационное поведение» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

В рамках изучения дисциплины «Организационное поведение» работа студентов организуется в следующих формах:

1. Работа с конспектом лекций и дополнительной литературой по темам курса.
2. Работа с раздаточным материалом – «Скрин-шот».
3. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий (дискуссионные вопросы для дополнительного изучения).
4. Подготовка к семинарскому занятию.
5. Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий, в том числе:
 - проведение собеседования по теме лекции;
 - подготовка краткого доклада (резюме, эссе) по теме семинарского занятия и разработка мультимедийной презентации к нему;
 - выполнение практических заданий (решение задач, выполнение расчетных и лабораторных работ);
 - подготовка к тестированию;
6. Самоконтроль.

Рекомендуемый ниже режим самостоятельной работы позволит студентам глубоко разобраться во всех изучаемых вопросах, активно участвовать в дискуссиях на семинарских занятиях и в конечном итоге успешно сдать зачет по дисциплине «Организационное поведение».

1. *Лекция* является фундаментальным источником знаний и должна способствовать глубокому усвоению материала, активизировать интерес студента к изучаемой дисциплине.

Работу с конспектом лекций целесообразно проводить непосредственно после её прослушивания. Она предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Ознакомление с дополнительной литературой по теме, проведение обзора мнений других ученых по изучаемой теме. Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологии (понятий), категорий и законов. Студенту рекомендуется не ограничиваться при изучении темы только конспектом лекций или одним учебником; необходимо не только конспектировать лекции, но и читать дополнительную литературу, изучать методические рекомендации, издаваемые кафедрой.

2. «*Скрин-шот*» - специальный раздаточный материал, подготовленный преподавателем, который предназначен для повышения эффективности учебного процесса за счет:

- привлечения дополнительного внимания студента на наиболее важных и сложных проблемах курса;
- освобождения от необходимости ведения рутинных записей по ходу лекции и возможности более адекватной фиксации ключевых положений лекции;
- представления всего необходимого иллюстративного и справочно-информационного материала по теме лекции;
- более глубокой переработки материалов курса при подготовке к зачету или экзамену.

Самостоятельная работа с раздаточным материалом «*Скрин-шот*» может проводиться вместо работы с конспектом лекций, если композиция каждой страницы материала построена лектором таким образом, что достаточно свободного места для конспектирования материалов лекции, комментариев и выражения собственных мыслей студента по материалам услышанного или прочитанного.

В случае, когда студенты ведут отдельные конспекты лекций, работа с раздаточным материалом «*Скрин-шот*» проводится вместе с работой с конспектом лекций по каждой теме.

3. В связи с большим объемом изучаемого материала, интересом который он представляет для современного образованного человека, некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Это предусмотрено учебным планом подготовки бакалавров. *Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий* (дискуссионных вопросов), предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы и её конспектирование по этим вопросам.

4. В ходе *практических занятий* проводится разъяснение теоретических положений курса, уточнения междисциплинарных связей.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию предполагает большую самостоятельную работу и включает в себя:

- Знакомство с планом семинарского занятия и подбор материала к нему по указанным источникам (конспект лекции, основная, справочная и дополнительная литература, электронные и Интернет-ресурсы).
- Запоминание подобранного по плану материала.
- Освоение терминов, перечисленных в глоссарии.
- Ответы на вопросы, приведенные к каждой теме.
- Обдумывание вопросов для обсуждения. Выдвижение собственных вариантов ответа.
- Выполнение заданий преподавателя.
- Подготовка (выборочно) индивидуальных заданий.

Задания, приведенные в планах занятий, выполняются всеми студентами в обязательном порядке.

5. *Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий* является обязательной формой самостоятельной работы студентов. По дисциплине «Организационное поведение» она

предполагает подготовку индивидуальных или групповых (на усмотрение преподавателя) докладов (сообщений, рефератов, эссе, творческих заданий) на семинарских занятиях и разработку мультимедийной презентации к нему.

Доклад - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Реферат - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее, приводит список используемых источников.

Эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Творческое задание - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Преподаватель сам формирует задание или студенты имеют возможность самостоятельно выбрать одну из предполагаемых преподавателем тем и выступить на семинарском занятии. Доклад (резюме, эссе и т.д.) как форма самостоятельной учебной деятельности студентов представляет собой рассуждение на определенную тему на основе обзора нескольких источников в целях доказательства или опровержения какого-либо тезиса. Информация источников используется для аргументации, иллюстрации и т.д. своих мыслей. Цель написания такого рассуждения не дублирование имеющейся литературы на эту тему, а подготовка студентов к проведению собственного научного исследования, к правильному оформлению его описания в соответствии с требованиями.

Работа студентов по подготовке доклада (сообщения, рефератов, эссе, творческих заданий) заключается в следующем:

- подбор научной литературы по выбранной теме;
- работа с литературой, отбор информации, которая соответствует теме и помогает доказать тезисы;
- анализ проблемы, фактов, явлений;
- систематизация и обобщение данных, формулировка выводов;
- оценка теоретического и практического значения рассматриваемой проблемы;
- аргументация своего мнения, оценок, выводов, предложений;
- выстраивание логики изложения;
- указание источников информации, авторов излагаемых точек зрения;
- правильное оформление работы (ссылки, список использованной литературы, рисунки, таблицы) по стандарту.

Самостоятельность студента при подготовке доклада (сообщение, эссе) проявляется в выборе темы, ракурса её рассмотрения, источников для раскрытия темы, тезисов, аргументов для их доказательства, конкретной информации из источников, способа структурирования и обобщения информации, структуры изложения, а также в обосновании выбора темы, в оценке её актуальности, практического и теоретического значения, в выводах.

Выступление с докладом (резюме, эссе) на семинаре не должно превышать 7-10 минут. После устного выступления автор отвечает на вопросы аудитории (студентов, преподавателя) по теме и содержанию своего выступления.

Цель и задачи данного вида самостоятельной работы студентов определяют требования, предъявляемые к докладу (резюме, эссе), и критерии его оценки:

- 1) логическая последовательность изложения;

- 2) аргументированность оценок и выводов, доказанность тезиса;
- 3) ясность и простота изложения мыслей (отсутствие многословия и излишнего наукообразия);
- 4) самостоятельность изложения материала источников;
- 5) корректное указание в тексте доклада источников информации, авторов проводимых точек зрения;
- 6) стилистическая правильность и выразительность (выбор языковых средств, соответствующих научному стилю речи);
- 7) уместное использование иллюстративных средств (цитат, сносок, рисунков, таблиц, слайдов).

Изложение материалов доклада может сопровождаться *мультимедийной презентацией*. Разработка мультимедийной презентации выполняется по требованию преподавателя или по желанию студента.

Презентация должна быть выполнена в программе Power Point и включать такое количество слайдов, какое необходимо для иллюстрирования материала доклада в полном объеме.

Основные методические требования, предъявляемые к презентации:

- логичность представления с согласованность текстового и визуального материала;
- соответствие содержания презентации выбранной теме и выбранного принципа изложения / рубрикации информации (хронологический, классификационный, функционально-целевой и др.);
- соразмерность (необходимая и достаточная пропорциональность) текста и визуального ряда на каждом слайде (не менее 50% - 50%, или на 10-20% более в сторону визуального ряда);
- комфортность восприятия с экрана (цвет фона; размер и четкость шрифта);
- эстетичность оформления (внутреннее единство используемых шаблонов предъявления информации; упорядоченность и выразительность графических и изобразительных элементов);
- допускается наличие анимационных и звуковых эффектов.

Оценка доклада (резюме, эссе) производится в рамках 12-балльного творческого рейтинга действующей в ЮЗГУ балльно-рейтинговой оценки успеваемости и качества знаний студентов. Итоговая оценка является суммой баллов, выставяемых преподавателем с учетом мнения других студентов по каждому из перечисленных выше методических требований к докладу и презентации.

По дисциплине «Организационное поведение» также формой самостоятельной работы студентов является *выполнение практических заданий*. Часть практических заданий может быть выполнена студентами на аудиторных практических занятиях под руководством преподавателя. После того, как преподавателем объявлено, что рассмотрение данной темы на аудиторных занятиях завершено, студент переходит к самостоятельному выполнению практических заданий, пользуясь конспектом лекций по соответствующей теме, записями, сделанными на практических занятиях, дополнительной литературой по теме.

Подготовка к тестированию предусматривает повторение лекционного материала и основных терминов, а также самостоятельное выполнение заданий в текстовой форме, приведенных в методических рекомендациях.

б. *Самоконтроль* является обязательным элементом самостоятельной работы студента по дисциплине «Организационное поведение». Он позволяет формировать умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля формирует навыки планирования учебного труда, способствует углублению внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей.

Самоконтроль включает:

1. Ответ на вопросы для самоконтроля для самоанализа глубины и прочности знаний и умений по дисциплине.
2. Критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заменить и исправлять свои ошибки.

Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;
- ответ на вопросы, приведенные к каждой теме;
- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;
- ответы на вопросы и выполнение заданий для самопроверки;
- самостоятельное тестирование по предложенным в методических рекомендациях тестовым заданиям.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При возникновении сложностей по усвоению программного материала необходимо посещать консультации по дисциплине, задавать уточняющие вопросы на лекциях и практических занятиях, уделять время самостоятельной подготовке (часы на самостоятельное изучение), осуществлять все формы самоконтроля.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Операционная система Windows
Libreoffice
Справочно-поисковая система КонсультантПлюс

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения занятий, а также лаборатория (компьютерный класс) кафедры региональной экономики и менеджмента оснащена учебной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя; доска.

При изучении дисциплины используются компьютеры (компьютерный класс – аудитория а-40), проекторы и т.д., в частности:

- Системные блоки учащихся HELIO Profice VL310. клавиат.мышь, предустанов. ПО Microsoft office 2003 Pro Rus;
- Мониторы 15" TFT Proview;
- ПК S1155 Intel i3-2130 3.4 Hz / DDR III-4Gb / HDD SATA III 320 Gb / DVD + R/RW, 23" LCD Samsung;
- Экран Screen Media Apollo 153×203 на штативе;
- Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Mb/160Gb/ сумка / проектор inFocus IN24+ (2 шт.);
- Проектор Vivitek D517;
- Моторизованный экран для формирования отчетной документации и демонстрации итоговых результатов.

В компьютерном классе кафедры региональной экономики и менеджмента обеспечена доступность студентам к сети Интернет.

Вуз обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения: стандартные программные продукты, Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». При проведении лекционных занятий с целью лучшего восприятия студентами учебного материала используются наглядные формы представления информации в виде слайдов. Для этих целей применяется персональный компьютер (ноутбук), мультимедиа проектор, экран.

13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			